



Российская Федерация

АДМИНИСТРАЦИЯ  
МОШЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

28.03.2024 №238

с. Мошенское

**Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области от 30.01.2024 № 74 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мошенского муниципального округа Новгородской области», Администрация Мошенского муниципального округа Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области, по сфере деятельности «культура».

2. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области, по сфере деятельности «образование».

3. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области.

4. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение функций учреждений в части оплаты труда работников, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Мошенского муниципального округа Новгородской области.

5. Признать утратившими силу постановления Администрации Мошенского муниципального района:

от 12.11.2014 № 700 «Об утверждении Примерных положений об оплате

ев

те труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района»;

от 29.12.2017 № 987 «О внесении изменений в Примерные положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре, спорту и кино Администрации Мошенского муниципального района»;

от 31.12.2019 № 855 «О внесении изменений в постановление Администрации Мошенского муниципального района от 12.11.2014 № 700»;

от 12.05.2020 №281 «О внесении изменений в постановление Администрации Мошенского муниципального района от 12.11.2014 № 700»;

от 15.12.2020 № 760 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района»;

от 28.12.2021 № 839 «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»;

от 05.09.2022 № 561 «О внесении изменений в постановление Администрации Мошенского муниципального района от 12.11.2014 № 700»;

от 15.11.2022 № 699 «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»»;

от 01.02.2023 № 58 «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»»;

от 30.06.2023 № 449 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Мошенского муниципального района по сфере деятельности «образование».

6. Постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения с 01 февраля 2024 года.

7. Опубликовать постановление в бюллетене «Официальный вестник Мошенского муниципального округа».

Глава муниципального округа



Документ подписан  
Серийный номер сертификата:  
01471900ACEF846461A01C82169  
Владелец: Павлова Татьяна Владимировна  
Дата подписания: 28.03.2024 10:53  
Срок действия: с 16.11.2023 по 08.02.2025

Т.В. Павлова

Утверждено  
постановлением Администрации  
муниципального округа  
Новгородской области  
от 28.03.2024 № 238

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

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области от 30.01.2024 № 74 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мошенского муниципального округа Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных 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 округа Новгородской области (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 к Примерному положению).

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 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. Руководителя 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 органа культуры муниципального образования (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, утверждённые решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений от 22.12.2023, протокол №11, 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, нормативными правовыми актами Новгородской области.

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 – распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области;

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 среднемесячной 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 слу-

чае 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 учреждения 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 Мошенского муниципального округа Новгородской области.

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 до 300 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 от оклада;
от 3 до 6 лет	-	от 10 до 15 процентов от оклада;
от 6 до 10 лет	-	от 15 до 20 процентов от оклада;
свыше 10 лет	-	от 20 до 30 процентов от 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 Мошенского муниципального округа Новгородской области 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 общепрофессиональных 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 соот-

ветствии 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

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

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 получение, в следующих размерах:

- |                    |   |                                  |
|--------------------|---|----------------------------------|
| от 1 года до 3 лет | - | от 1 до 10 процентов от оклада;  |
| от 3 до 6 лет      | - | от 10 до 15 процентов от оклада; |
| от 6 до 10 лет     | - | от 15 до 20 процентов от оклада; |
| свыше 10 лет       | - | от 20 до 30 процентов от 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 общетраслевых 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 общетраслевых 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 работников оформляется 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 абсолютном 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 Мошенского муниципального округа Новгородской области, - 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 календарном 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 Мошенского муниципального округа Новгородской области, 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 к Примерному положению) 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 деятельности 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) несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных пунктом 6.2 настоящего Примерного положения;

2) 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 приказом 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 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 пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску;

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 руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами местного самоуправления округа – учредителем и оформляется и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении других работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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 подведомственных  
комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского  
Муниципального округа Новгородской  
области по сфере деятельности «культура»

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Своевременное внесение изменений в устав, локальные акты, регламентирующие деятельность учреждения	изменения внесены своевременно изменения не внесены или внесены несвоевременно	0 - 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

1	2	3	4
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» (численность меньше 35 человек ставится 1)	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 его значение показателя ниже установленного значения показателя в «дорожной карте»	1  - 1
10.	Наличие собственного интернет-сайта учреждения	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, подержанных в объеме 500,0 тыс. рублей и выше наличие проектов, под-	20  10

1	2	3	4
		<p>держанных в объеме до 250,0 тыс. рублей</p> <p>наличие проектов, под- держанных в объеме 50,0 тыс. рублей</p> <p>наличие проектов, под- держанных в объеме от 10,0 до 20,0 тыс. рублей</p> <p>отсутствие поддержан- ных проектов</p>	<p>3</p> <p>1</p> <p>0</p>
15.	Наличие у учреждения собствен- ных проектов, реализуемых в те- чение года	наличие проектов отсутствие проектов	5 0
16.	Сотрудничество с официально зарегистрированными социально ориентированными некоммерче- скими объединениями	наличие соглашений и плана работы отсутствие соглашений и плана работы	5 0
17.	Совместная реализация проекта (гранта) с социально ориентиро- ванными некоммерческими объ- единениями в течение года	проекты реализованы отсутствие совместных проектов	5 0
18.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчет- ном периоде (нарастающим ито- гом) по сравнению со средней за- работной платой за предыдущий отчетный период	наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня снижение размера средней заработной платы	5 - 5
19.	Соблюдение установленных со- отношений средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы ра- ботников учреждения	соблюдено не соблюдено	0 - 5
20.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответ- ствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осу- ществляется на платной основе, а также поступлений от иной при- носящей доход деятельности (включая мероприятия по макси-	с ростом по сравнению с соответствующим пе- риодом прошлого года на уровне прошлого года со снижением к уровню прошлого года	3 0 - 3



1	2	3	4
	мальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждения)		
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, представление с нарушением срока	0 - 5
24.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствуют имеются	0 - 5
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 округа Новгородской  
области по сфере деятельности «культура»

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

1. Устанавливается 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»:

1.1 Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету, аккомпаниатор-

концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару.

1.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской, директор съемочной группы; директор творческого коллектива, про-

граммы циркового конвейера; режиссер массовых представлений, заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники, кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.

2. Устанавливается в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень - кассир.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень - художник.

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень - бухгалтер; документовед.

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

3 квалификационный уровень - директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

---

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений подведомственных  
комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского  
Муниципального округа Новгородской  
области по сфере деятельности «культура»

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

1. Заместитель директора, заведующий филиалом, 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 в рамках муниципального задания	100% и выше – 13 баллов; 90-100% - 10 баллов; 80-90% - 5 баллов; ниже 80% - 0 баллов	13 баллов
3.	Выполнение учреждением целевых показателей программы «Развитие культуры и туризма в Мошенском муниципальном округе Новгородской области»	все установленные показатели выполнены на 100% и выше– 10 баллов; выполнены в объёме от 95% до 100% - 4 балла; выполнены в объёме 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 объёме от 95% до 100% - 3 балла; выполнены в объёме от 90% до 95% - 1 балл; ниже 90%- 0 баллов	5 баллов
5.	Выполнение целевых показателей Плана («Дорожная карта»)	показатели выполнены -10 баллов;	10 баллов

1	2	3	4
	на соответствующий год	показатели не выполнены – 0 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 закреплённых 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 получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг	уровень удовлетворенности составляет 60% и более – 5 баллов; менее – 0 баллов	5 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	в пределах объёмов, уста-	2 балла

1	2	3	4
	счете бюджетного учреждения на конец отчетного периода	новленных условиями гражданско-правовых договоров- 2 балла; с нарушением условий – 0 баллов	
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 медицинского обследования, профилактических прививок и др.	да - 1 балл; нет - 0 баллов	1 балл
17.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствует – 3 балла; задолженность есть – минус 3 балла	3 балла

1	2	3	4
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, главный библиограф, библиограф, библиотекарь, киномеханик, методист, главный специалист, ведущий специалист, культорганизатор, 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 округе Новгородской области»	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	участвовал – 5 баллов; не участвовал – 0 баллов	5 баллов

1	2	3	4
	доступности информации об услугах учреждений культуры)		
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 представления недостоверной информации или с нарушением контрольных сроков – минус 10 баллов	6 баллов
11.	Дисциплинарное взыскание	отсутствуют – 5 баллов; имеются – минус 10 баллов	5 баллов
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 баллов
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
	<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>

## 3. 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

1	2	3	4
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 округе Новгородской области»	все установленные показатели выполнены на 100% и выше– 10 баллов; выполнены в объеме от 95% до 100% - 6 баллов; выполнены в объеме от 90% до 95% - 1 балл; ниже 90%- 0 баллов	10 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 баллов
	ИТОГО		100 баллов

Утверждено  
постановлением Администрации  
Мошенского муниципального  
округа Новгородской области  
от 28.03.2024 № 238

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

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области по сфере деятельности «образование» (далее Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального района от 30.01.2024 № 74 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мошенского муниципального округа Новгородской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области (далее комитет), по сфере деятельности «образование» (далее учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (директоров учреждений, заместителей директоров учреждений, работников и рабочих учреждений) 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;

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) (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие ко-

эффициенты к окладам.

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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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;

премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению учредителя бюджетным учреждениям могут предоставляться субсидии из областного бюджета в соответствии со вторым абзацем пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся за отчетный период) на оплату труда работников учреждений, участвующих непосредственно в оказании муниципальной услуги (выполнении работы).

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. Оплата труда директоров учреждений, заместителей директоров учреждений**

2.1. Размер оклада директоров учреждений определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директоров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за

отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев ежегодно устанавливается комитетом в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директоров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

Условия оплаты труда директоров учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новгородской области.

2.3. Оклад заместителей директоров учреждений по учебно-методической, воспитательной работе, устанавливается на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

Должностной оклад других заместителей директоров учреждений устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителей учреждений.

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. 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 - 10 процентов оклада;

за почетное звание «Почетный работник» по профилю профессиональной деятельности - 15 процентов оклада;

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

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - до 300 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение директоров, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений.

2.4.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются одновременно 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;

2.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего примерного положения.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего примерного положения.

2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений устанавливается распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области, заместителям директора – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

### **3. Оплата труда работников учреждений, занимающих должности работников образования (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров учреждений)**

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников образования (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров учреждений), (далее по разделу педагогические работники учреждений), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» составляют:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	4351-00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	5642-00
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	7161-00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»	7161-00

3.2. Педагогическим работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу в размере 0,5.

Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем

умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказами директоров учреждений в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного работника.

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

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.

Педагогическим работникам учреждений, выполняющим работу по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

0,25 - высшая квалификационная категория;

0,2 - первая квалификационная категория;

0,1 - вторая квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается при расчете оплаты для преподавателей и концертмейстеров за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке, образуя итоговую стоимость педагогического часа соответствующего квалификационной категории преподавателей или концертмейстеров.

Педагогическим работникам учреждений также может быть установлен повышающий коэффициент к окладу за:

руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и др. – от 0,2 до 1;

подготовку стипендиатов – от 0,1 до 0,2 за одного обучающегося - стипендиата (федеральный уровень – 0,2, областной – 0,1);

работу с учащимися подготовительного отделения детской школы искусств – до 0,05;

качество выполняемой работы – до 1,00.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего примерного положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. 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 - 10 процентов оклада;

за почетное звание «Почетный работник» по профилю профессиональной деятельности - 15 процентов оклада;

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



за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами – до 900 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение педагогических работников учреждений.

3.4.2. 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 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;

3.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего примерного положения.

3.5 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для работников учреждений, занимающих должности работников образования устанавливаются приказом директора учреждения.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. 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 5 процентов оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер выплат устанавливается в процентном отношении к окладу работников учреждений по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осу-

ществляется в размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым установлен документально подтвержденный допуск, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

## **5. Материальная помощь**

5.1. 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, дедушка, бабушка, 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 пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску;

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 директоров учреждений – распоряжением Администра-

ции Мошенского муниципального округа Новгородской области

в отношении других работников учреждений - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, 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.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директоров учреждений – распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области;

в отношении работников учреждений - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

## **6. Порядок премирования работников учреждений**

6.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (Приложение № 1 к Примерному положению) 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 деятельности 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 осу-

ществляется 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

Премия руководителю не выплачивается в случае:

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

2) 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 приказом 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 ис-

полнительская 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 №2 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.

---

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений подведомственных  
комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского  
муниципального округа Новгородской  
области по сфере деятельности «образование»

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
<b>1. Основная деятельность учреждения (максимум 58 баллов)</b>			
1.	Своевременное внесение изменений в Устав учреждения	изменения внесены своевременно- 1 балл; изменения не внесены или внесены несвоевременно – минус 1 балл	1 балл
2.	Наличие и реализация утверждённой концепции учреждения	да – 1 балл; нет – минус 1 балл	1 балл
3.	Наличие утверждённого учреждением и согласованного с учредителем плана мероприятий, направленных на достижение установленных показателей Плана мероприятий «Дорожной карты»	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
4.	Выполнение плана по объёму оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% и выше – 13 баллов; 90%-100% - 5 баллов; ниже 90% - 0 баллов	13 баллов
5.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг	100% и выше – 12 баллов; 90%-100% - 5 баллов; ниже 90% - 0 баллов	12 баллов
6.	Соотношение средней заработной платы работников учрежде-	показатель выполняется – 9 баллов;	9 баллов

1	2	3	4
	ния культуры, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики, и средней заработной платы в экономики области	показатель не выполняется – минус 9 баллов	
7.	Выполнение учреждением целевых показателей программы «Развитие культуры и туризма на территории Мошенского муниципального округа Новгородской области»	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 7 баллов; выполнены в объёме от 95 до 100% - 4 балла; выполнены в объёме от 90% до 95% - 1 балл; Ниже 90%- 0 баллов	7 баллов
8.	Выполнение учреждением индивидуальных показателей эффективности	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 3 балла; выполнены в объёме от 95% до 100% - 2 балла; выполнены в объёме от 90% до 95% - 1 балл; ниже 90%- 0 баллов	3 балла
9.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг	значение показателя соответствует установленному значению показателя в «дорожной карте» или превышает – 3балла; значение показателя ниже установленного значения показателя в «дорожной карте» - 0 баллов	3 балла
10.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
11.	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения, своевременная актуализация представленной на них информации	на – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл

1	2	3	4
12.	Наличие правил внутреннего распорядка учреждения	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
13.	Результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	наличие проектов - 5 баллов; отсутствие – минус 5 баллов	5 баллов
<b>2. Финансово – экономическая деятельность учреждения и исполнительная дисциплина руководителя (максимум 30 баллов)</b>			
1.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде (нарастающим итогом по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчётный год	наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня – 5 баллов; снижение размера средней заработной платы – 0 баллов	5 баллов
2.	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)	поступление доходов: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов; - на уровне прошлого года - 0 баллов; - со снижением к уровню предыдущего года – минус 5 баллов	5 баллов
3.	Отсутствие фактов нарушения учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушение отсутствует – 3 балла; выявлены нарушения – минус 10 баллов	3 балла
4.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального зада-	отсутствуют – 4 балла; имеют место – минус 10 баллов	4 балла



1	2	3	4
	ния и на иные цели, а также имущества, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)		
5.	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
6.	Исполнение норм федерального, регионального, областного законодательства, НПА муниципального района	показатель выполняется полностью- 1 балл; имеются нарушения – минус 5 баллов	1 балл
7.	Исполнение приказов, поручений комитета, 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 баллов	2 балла
8.	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
9.	Дисциплинарное взыскание	отсутствуют – 2 балла;	2 балла
10.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствует- 3 балла; задолженность есть – минус 3 балла	
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами (максимум 12 баллов)			
1.	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность на 75%-100% - 2 балла;	2 балла

1	2	3	4
		менее чем на 75% - 0 баллов	
2.	Доля специалистов с профильным образованием или аттестованных в установленном порядке	доля 75% и выше – 3 балла; доля от 60%-75% - 2 балла; доля от 50% до 60% - 1 балл; доля до 50% - 0 балл	3 балла
3.	Доля специалистов прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	доля 30% и выше – 3 балла; доля до 15% -30% - 2 балла; доля до 15% - 0 баллов	3 балла
4.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования, профилактических прививок и др.	да - 1 балл; нет - 0 баллов	1 балл
5.	Проведение работы по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта	эффективные контракты заключены – 3 балла; заключены не со всеми – 0 баллов	3 балла
	ИТОГО		100 баллов

**Приложение № 2**  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений подведомственных  
комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского  
муниципального округа Новгородской  
области по сфере деятельности  
«образование»

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

1. Преподаватели

№ 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 – 13 баллов; 80%-90% - 5 баллов; ниже 80% - 0 баллов	13 баллов
3.	Выполнение учреждением целевых показателей программы «Развитие культуры и туризма на территории Мошенского муниципального округа Новгородской области»	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 10 баллов; выполнены в объёме от 95% до 100% - 4 балла; выполнены в объёме 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 объёме от 95% до 100% - 3 балла; выполнены в объёме от 90% до 95% - 1 балл;	5 баллов

1	2	3	4
		ниже 90% - 0 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 закреплённых 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 получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг	уровень удовлетворенности составляет 60% и более – 5 баллов; менее – 0 баллов	5 баллов
10.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а	отсутствуют – 4 балла; имеют место – минус 10 баллов	4 балла

1	2	3	4
	также имущества, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)		
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 30% и выше – 3 балла; доля до 15% -30% 2 балла; доля до 15% -0 баллов	3 балла
16.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования, профилактических прививок и др.	да - 1 балл; нет - 0 баллов	1 балл
17.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской за	долженность отсутствует – 3 балла;	3 балла

1	2	3	4
	долженности	задолженность есть – минус 3 балла	
18.	Дисциплинарное взыскание	отсутствуют – 2 балла;	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 5 баллов	2 балла
	ИТОГО		100 баллов

Утверждено  
постановлением Администрации  
Мошенского муниципального округа  
Новгородской области  
от 28.03.2024 № 238

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных  
учреждений физической культуры и спорта, подведомственных  
комитету образования и культуры Администрации Мошенского  
муниципального округа Новгородской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области (далее Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области от 30.01.2024 № 74 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мошенского муниципального округа Новгородской области» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (директоров учреждений, заместителей директоров учреждений, главных бухгалтеров, работников и рабочих учреждений) 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;

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) (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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.

1.7. По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению учредителя бюджетным учреждениям могут предоставляться субсидии из местного бюджета в соответствии со вторым абзацем пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся за отчетный период) на оплату труда работников учреждений, участвующих непосредственно в оказании муниципальной услуги (выполнении работы).

1.8. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. Условия оплаты труда директоров, заместителей директоров, 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 ак-



тами 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 – устанавливается распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем 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 среднемесячной 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 глав-

ного 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 Примерного 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 учреждения 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. Директорам учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладу. Повышающий коэффициент к окладам за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер повышающего коэффициента к окладу (ставке) за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) (ставке) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	иным специалистам

1	2	3	4	5	6
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,02	до 0,10
		2-3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4-6	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		участие	До 0,8	до 0,08	до 0,04
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2-3	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		4-6	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,6	до 0,06	до 0,03
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
<b>2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно</b>					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 1,00	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,40	до 0,04	до 0,02
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,20	до 0,02	до 0,01
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы)	1	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-

1	2	3	4	5	6
	лы), Спартакиада учащихся (финалы)				
2.4.	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 1,00	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,40	до 0,04	до 0,02
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,20	до 0,02	до 0,01
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

1	2	3	4	5	6
	ных соревнованиях				

Повышающий коэффициент за опыт и достижения директорам, заместителям директоров, главным бухгалтерам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	0,1-1,0
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,04-0,1
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,01-0,04

Повышающий коэффициент за высшую квалификационную категорию для руководителей и заместителей руководителя устанавливается в размере 0,1.

2.6. Директорам, заместителям директоров, главным бухгалтерам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 300 процентов должностного оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- непосредственного участия в реализации государственных программ

Российской Федерации и государственных программ Новгородской области, программ муниципального округа.

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

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством спорта 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;

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

2.6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет директорам учреждений, заместителям директоров, главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4.3. настоящего Примерного положения.

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

2.6. Выплаты, указанные в подпунктах 2.6.1.-2.6.4. настоящего Примерного положения, устанавливаются приказом комитета.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений)**

3.1. Размеры должностных окладов устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, но не ниже рекомендуемых минимальных размеров:

3.1.1. Минимальные должностные оклады работников физической культуры и спорта учреждения - в соответствии с приложением №1 к настоящему Примерному положению;

3.1.2. Минимальные должностные оклады специалистов и служащих учреждения, занимающих общепрофессиональные должности, - в соответствии с приложением №2 к настоящему Примерному положению.

### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам**

4.1. Примерным Положением об оплате и стимулировании труда работникам учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих коэф-

фициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу работников учреждения устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в учреждении, осуществляющем спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другое учреждение.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к окладу (должностному окладу) работника учреждения устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок его действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер повышающего коэффициента к окладу (ставке) за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) (ставке) за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	иным специалистам
1	2	3	4	5	6
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>					
1.1.	Олимпийские игры, чемпионат мира	1	до 2,0	до 0,02	до 0,10
		2-3	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		4-6	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		участие	До 0,8	до 0,08	до 0,04
1.2.	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 1,6	до 0,16	до 0,08
		2-3	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		4-6	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		участие	до 0,6	до 0,06	до 0,03

1	2	3	4	5	6
1.3.	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 1,0	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,4	до 0,04	до 0,02
1.4.	Этапы Кубка мира, первенство Европы, Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	до 0,8	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,2	до 0,02	до 0,01
1.5.	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 0,6	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,4	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,2	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1.	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	до 1,00	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,40	до 0,04	до 0,02
2.2.	Первенство России (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,20	до 0,02	до 0,01
2.3.	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
2.4.	Прочие межре-	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02



1	2	3	4	5	6
	гиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	2-3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Чемпионате России; на Кубке России	1	до 1,00	до 0,10	до 0,05
		2-3	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		4-6	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		участие	до 0,40	до 0,04	до 0,02
3.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,80	до 0,08	до 0,04
		2-3	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		4-6	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		участие	до 0,20	до 0,02	до 0,01
3.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 0,60	до 0,06	до 0,03
		2-3	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		4-6	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		участие	-	-	-
3.4.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на	1	до 0,40	до 0,04	до 0,02
		2-3	до 0,20	до 0,02	до 0,01
		4-6	-	-	-
		участие	-	-	-

1	2	3	4	5	6
	прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях				

Повышающий коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	01-1,0
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,04 - 0,1
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,01 – 0,04

4.2. Повышающий коэффициент для тренеров - выпускников профильных высших учебных заведений, не имевших опыта работы до поступления в высшее учебное заведение, устанавливается на период первых трех лет после окончания высшего учебного заведения в размере 0,5.

4.3. Повышающий коэффициент для тренеров, проводящих занятия с инвалидами по культивируемыми среди них видам спорта, устанавливается в размере 0,12.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается

ливается в размере до 500 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы.

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

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством спорта 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;

4.4.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости стажа работы в размерах:

от 2 до 5 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада);

от 10 лет до 15 лет – 30 процентов от оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет – 40 процентов оклада (должностного оклада).

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за стаж работы, определен в Примерном приложении №5 к настоящему Примерному положению.

Выплата за стаж работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты и определение ее размера осуществляется комиссией по установлению стажа работы соответствующего учреждения, состав и положение о которой утверждается приказом руководителя учреждения.

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

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

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере физической культуры и спорта. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных и муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта;

время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере физической культуры и спорта с отрывом от производства (работы), если работники работали в учреждениях физической культуры и спорта, и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, 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), если работник проходил службу по профилю специальности, относящейся к сфере физической культуры и спорта, либо до поступления на военную службу работал в организациях физической культуры и спорта, и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере физической культуры и спорта, и после прохождения службы вернулся на работу в указанные учреждения.

время по уходу за ребёнком до 3-х лет.

Выплата за стаж работы осуществляется с момента возникновения права на ее установление, последующее ее изменение производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении или со дня представления этих документов.

При увольнении работника из учреждения выплата за стаж исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

4.4.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в следующих размерах:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой учреждения и большим разнообразием программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

Выплаты, указанные в пунктах 4.1 - 4.5 настоящего Примерного положения, устанавливаются приказом по учреждению.

4.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Примерного положения.

4.6. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. К выплатам компенсационного характера относится:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 10 процентов от оклада.

5.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работнику установлен документально подтвержденный допуск к государственной тайне. Размер надбавки для руководителя устанавливается приказом комитета, для остальных работников приказом руководителя учреждения.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов. Минимальный размер доплаты – 20 процентов от части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

5.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени и в размере не менее двойной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Порядок и условия премирования работников учреждений**

6.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (Приложение № 3 Примерному положению) 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 деятельности 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

Премия руководителю не выплачивается в случае:

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

2) наличия дисциплинарного взыскания у руководителя 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 приказом 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 оцен-

ки:

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 №4 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**

Из фонда оплаты труда директорам учреждений, работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, 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 ребёнка;

в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения, работнику учреждения принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи принимается:

в отношении руководителей учреждений, функции и полномочия учредителей которых осуществляются органами местного самоуправления округа - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Размер материальной помощи определяется в положениях (примерных положениях) об оплате труда работников учреждений.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, работника учреждения.

В случае смерти руководителя учреждения, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, 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.

Приложение №1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных  
учреждений физической культуры и спорта,  
подведомственных комитету образования и  
культуры Администрации Мошенского  
муниципального округа Новгородской области

**Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы)  
работников физической культуры и спорта учреждения**

Размер должностных окладов работников физической культуры и спорта учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

Должность работника физической культуры и спорта	Размер оклада с учетом квалификационной категории (рублей)			
	без категории	II категория	I категория	высшая категория
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня				
I квалификационный уровень	7868-00	8419-00	9127-00	9836-00
II квалификационный уровень	8313-00	8895-00	8644-00	10392-00
III квалификационный уровень	8461-00	9054-00	9815-00	10576-00

Приложение №2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений физической культуры  
и спорта, подведомственных комитету  
образования и культуры Администрации  
Мошенского муниципального округа  
Новгородской области

**Минимальные должностные оклады  
руководителей, специалистов и служащих учреждения,  
занимающих общеотраслевые должности**

Размер окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Размер оклада (рублей)
1	2
I квалификационный уровень	4602-00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
I квалификационный уровень	5345-00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
I квалификационный уровень	6163-00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	

Приложение №3  
к Примерному положению об  
оплате труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений физической  
культуры и спорта, подведомственных  
комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского  
муниципального округа Новгородской  
области

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
<b>1. Основная деятельность учреждения (максимум 58 баллов)</b>			
1.	Своевременное внесение изменений в Устав учреждения	Изменение внесены своевременно- 1 балл Изменения не внесены или внесены несвоевременно – минус 1 балл	1 балл
2.	Наличие и реализация утверждённой концепции учреждения	Да – 1 балл Нет – минус 1 балл	1 балл
3.	Выполнение плана по объёму оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% и выше – 15 баллов 90-100% - 5 баллов Ниже 90% - 0 баллов	15 баллов
4.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг	100% и выше – 14 баллов 90-100% - 5 баллов Ниже 90% - 0 баллов	14 баллов
5.	Соотношение средней заработной платы работников учреждения физической культуры, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики, и	Показатель выполняется – 8 баллов Показатель не выполняется – минус 8 баллов	8 баллов

1	2	3	4
	средней заработной платы в экономики области		
6.	Выполнение учреждением целевых показателей программы «Развитие физической культуры на территории Мошенского муниципального округа Новгородской области»	Все установленные показатели выполнены на 100% и выше– 7 баллов; Выполнены в объёме от 95 до 100% - 4 балла; Выполнены в объёме от 90 до 95% - 1 балл; Ниже 90%- 0 баллов	7 баллов
7.	Выполнение учреждением индивидуальных показателей эффективности	Все установленные показатели выполнены на 100% и выше– 3 балла; Выполнены в объёме от 95 до 100% - 2 балла; Выполнены в объёме от 90 до 95% - 1 балл; Ниже 90%- 0 баллов	3 балла
8.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг	Значение показателя соответствует установленному значению показателя «дорожной карте» или превышает – 3балла, значение показателя ниже установленного значения показателя «в дорожной карте» - 0 баллов	3 балла
9.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах.	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	1 балл
10.	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения, своевременная актуализация представленной на них информации.	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	1 балл
11.	Наличие правил внутреннего распорядка учреждения	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	1 балл
12.	Результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм под-	Наличие проектов - 3 балла Отсутствие – минус 3 балла	3 балла

1	2	3	4
	держки учреждения)		
2. Финансово – экономическая деятельность учреждения и исполнительная дисциплина руководителя (максимум 30 баллов)			
1.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчётный год	Наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня – 5 баллов; Снижение размера средней заработной платы – 0 баллов	5 баллов
2.	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)	Поступление доходов: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов, - на уровне прошлого года -0 баллов - со снижением к уровню предыдущего года – минус 5 баллов	5 баллов
3.	Отсутствие фактов нарушения учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Нарушение отсутствует – 3 балла Выявлены нарушения – минус 10 баллов	3 балла
4.	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	Отсутствуют – 4 балла Имеют место – минус 10 баллов	4 балла

1	2	3	4
	наличии представлений)		
5.	Отсутствие остатков на лицевом счете бюджетного учреждения на конец отчетного периода	В пределах объёмов, установленных условиями гражданско-правовых договоров - 2 балла С нарушением условий – 0 баллов	2 балла
6.	Исполнение норм федерального, регионального, областного законодательства, НПА муниципального района	Показатель выполняется полностью - 1 балл Имеются нарушения – минус 5 баллов	1 балл
7.	Исполнение приказов, поручений комитета, своевременное представление информации по запросам	Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок - 2 балла. Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок - минус 5 баллов	2 балла
8.	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
9.	Дисциплинарное взыскание	Отсутствуют – 2 балла Имеются – минус 10 баллов	2 балла
10.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует - 3 балла, Задолженность есть – минус 3 балла	3 балла
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами (Максимум 12 баллов)			
1.	Укомплектованность учреждения работниками	Укомплектованность на 75-100% - 2 балла, Менее чем на 75% - 0 баллов	2 балла
2.	Доля специалистов с профиль-	Доля 75% и выше –	3 балла

1	2	3	4
	ным образованием или аттестованных в установленном порядке	3 балла Доля от 60%-75% - 2 балла Доля от 50 до 60% - 1 балл Доля до 50% - 0 балл	
3.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	Доля 30% и выше – 3 балла Доля от 15% до 30% - 2 балла Доля до 15% - 0 баллов	3 балла
4.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования, профилактических прививок и др.	Да - 1 балл Нет - 0 баллов	1 балл
5.	Проведение работы по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта	Эффективные контракты заключены – 3 балла Заключены не со всеми – 0 баллов	3 балла
	<b>ИТОГО</b>		100 баллов



Приложение №4  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений физической культуры и  
спорта, подведомственных  
комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского  
муниципального округа  
Новгородской области

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

**Тренер; инструктор по адаптивной физической культуре; специа-  
лист центра тестирования.**

№ 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 90% - 0 баллов	15 баллов
3.	Выполнение учреждением целевых показателей программы «Развитие физической культуры и спорта на территории Мошенского муниципального округа Новгородской области»	Все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 14 баллов; Выполнены в объёме от 95 до 100% - 4 балла; Выполнены в объёме от 90 до 95% - 1 балл; Ниже 90%- 0 баллов	14 баллов
4.	Выполнение учреждением индивидуальных показателей эффек-	Все установленные показатели выполне-	5 баллов

1	2	3	4
	тивности	ны на 100% и выше – 5 баллов; Выполнены в объёме от 95 до 100% - 3 балла; Выполнены в объёме от 90 до 95% - 1 балл; Ниже 90%- 0 баллов	
5.	Результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	Наличие проектов - 5 баллов Отсутствие – минус 3 балла	3 балла
6.	Осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	Да – 4 балла Нет -0 баллов	4 балла
7.	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 спорта)	Поступление доходов: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 7 баллов, - на уровне прошлого года - 0 баллов - со снижением к уровню предыдущего года – минус 5 баллов	7 баллов
8.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг	Уровень удовлетворенности составляет 60% и более процента – 5 баллов Менее – 0 баллов	5 баллов
9.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение вы-	Отсутствуют – 4 балла Имеют место – минус 10 баллов	4 балла

1	2	3	4
	полнения муниципального задания и на иные цели, а также имущества, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)		
10.	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
11.	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
12.	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
13.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	Укомплектованность на 75-100% - 2 балла, Менее чем на 75% - 0 баллов	2 балла
14.	Доля специалистов, прошедших обучение - профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку	Доля 30% и выше - 3 балла Доля от 15% до 30% - 2 балла Доля до 15% - 0 баллов	3 балла
15.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране тру-	Да - 1 балл Нет - 0 баллов	1 балл

1	2	3	4
	да, периодического медицинского обследования, профилактических прививок и др.		
16.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует – 3 балла, Задолженность есть – минус 3 балла	3 балла
17.	Дисциплинарное взыскание	Отсутствуют – 2 балла Имеются – минус 10 баллов	2 балла
18.	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 5 баллов	2 балла
	<b>ИТОГО</b>		<b>100 баллов</b>

Приложение №5  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений физической культуры и  
спорта, подведомственных  
комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского  
муниципального округа  
Новгородской области

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

1. Руководители:  
Директор.
  2. Специалисты:  
Тренер, инструктор по адаптивной физической культуре, специалист  
центра тестирования.
-