



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.04.2019 № 353
р.п. Парфино

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 16.02.2015 № 98 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений, созданных Парфинским муниципальным районом»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района»
2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2019 года.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «интернет».

Глава муниципального района

Е.Н. Леонтьева

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Центр финансово-экономического, методического и технического
обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования
детей Парфинского муниципального района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 16.02.2015 № 98 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений, созданных Парфинским муниципальным районом» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр финансово-экономического, методического и технического обслуживания учреждений культуры и дополнительного образования детей Парфинского муниципального района» (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (руководителя учреждения, главного бухгалтера, 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 учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада) (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждения, 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 учреждения 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 работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% фонда оплаты труда учреждения.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40% от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждения определен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджетов всех уровней, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Средства экономии фонда оплаты труда учреждения, могут направляться на выплаты компенсационного и социального характера работников учреждения.

2. Оплата труда руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

2.1. Оклад, выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливаются комиссией по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфинского муниципального района и их руководителей (далее - комиссия), созданной Администрацией муниципального района и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения 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».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$Д_о = (Б_о + Б_о * К_п1 + Б_о * К_п2 + Б_о * К_п3 + Б_о * К_п4) * K_{инд}$$

Д_о - должностной оклад руководителя учреждения;

Б_о - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксируемом размере и составляет 7600 рублей.

К_{п1} - повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

К_{п2} - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

К_{п3} - за наличие высшего образования в сфере управления;

К_{п4} - за наличие ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности или ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный».

K_{инд} - коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и с решением Думы Парфинского муниципального района.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления учреждения, особенности деятельности учреждения, образование и ученую степень.

2.2.1. Масштаб управления учреждения устанавливается в зависимости от:

списочной численности работников учреждения (списочная численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание периода календарного года по форме П-4);

количества сопровождаемых учреждений культуры и дополнительного образования.

Повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Списочная численность работников учреждения	до 25 чел.	0,2
		от 25,01 чел. до 50 чел.	0,3
		от 50,01 чел. до 75 чел.	0,4
		от 75,01 чел. до 100 чел.	0,5

		от 100,01 чел. и более	0,6
2.	Количество сопровождаемых учреждений культуры и дополнительного образования (ед.)	до 3	0,1
		4	0,2
		5	0,3

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения зависит от проведения методической работы и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Проведение методической работы	Наличие методических материалов	0,2

2.2.3. Повышающий коэффициент за наличие высшего образования в сфере управления, устанавливается в размере 0,2.

2.2.4. Повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности в размере – 0,1;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» в размере - 0,2.

В случае когда размер оплаты труда руководителя зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

При присуждении ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности, при присуждении ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» - со дня присвоения или награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учрежде-

ния и главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем 1 пункта 2.3 настоящего положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения), устанавливается учредителем в кратности до 4.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

2.5. Годовой фонд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается из расчета среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) за отчетный год, соответствующий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 5 и на 12 календарных месяцев.

Годовой фонд оплаты труда главного бухгалтера учреждения устанавливается из расчета среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) за отчетный год, соответствующий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 4 и на 12 календарных месяцев.

2.6. Условия оплаты труда руководителю учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.7. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера:

2.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения, его руководителя с 01.01.2019 определены в приложении № 6, с 01.01.2020 определены в приложении № 2 настоящего положения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы деятельности учреждения и его руководителя определяются за предыдущий календарный год, устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно в размере до 70% от должностного оклада.

Оценка интенсивности и высокие результаты работы деятельности учреждения и его руководителя проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Вновь назначенному руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учреждения по итогам предыдущего года.

2.9.2. Выплата за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) руководителю учреждения может быть выплачена одновременно в размере до 50 % оклада за:

- получение призовых мест по результатам участия в конкурсах районного, областного и всероссийского уровня - 10%;

- качественную подготовку и сдачу в установленные сроки проектов заявок на участие в федеральных и областных целевых программах и участие в них – 20 %.

- результативность участия учреждения в проектах, конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки - 20 %;

- поощрение Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;

- поощрение Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;

- присвоение почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;

- награждение орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;

- награждение Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада.

Выплата за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) главному бухгалтеру учреждения может быть выплачена единовременно в размере до 50 % должностного оклада за поощрение ведомственными, областными, государственными наградами, присвоение почетных званий, за организацию мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами и устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Выплаты за качество:

в отношении руководителя Учреждения устанавливаются комиссией и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении главного бухгалтера и работников Учреждения - руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.9.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителю учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 раздела 3 настоящего Положения.

2.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения)

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - по разделу работники), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (культурорганизатор)	6540

3.2. Минимальные размеры окладов служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждениях, должности которых не отнесены к ПКГ, составляют:

№ п/п	Должности	Минимальные размеры оклада (руб.)
1.	Методист, главный специалист, ведущий специалист, специалист	7260

3.3. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам в размере до 3,0.

3.3.1. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам устанавливаются работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, работающим на селе, а также при замещении должностей, предусматривающих категоричность.

3.3.2. Повышающий коэффициент к минимальным окладам по замещаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование "главный", "ведущий" устанавливается в следующих размерах:

главный - 0,20

ведущий - 0,15

3.3.3. Повышающий коэффициент к минимальным окладам специалистам, работающим на селе, устанавливается в размере – 0,25.

3.3.4. Повышающий коэффициент к минимальным окладам устанавливается:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности в размере – 0,1;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» в размере - 0,2;

В случае когда размер оплаты труда руководителя зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

При присуждении ученой степени кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности, при присуждении ученой степени доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» - со дня присвоения или награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.3.5. Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного работника.

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

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

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся, дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 5% оклада
- от 3 лет до 6 лет - 10% оклада
- от 6 лет до 10 лет - 15% оклада
- свыше 10 лет - 20% оклада

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района, в отношении работников приказом 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. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры 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 ребёнком 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.

Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района, в

отношении главного бухгалтера и иных работников учреждения – приказом 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.

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.

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работника, рассчитываются за предыдущий календарный год, выплачиваются ежемесячно в размере до 50% должностного оклада в соответствии с уставом и устанавливаются положением об оплате труда учреждения.

Оценка интенсивности и высокие результаты работы деятельности учреждения и его работника проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Вновь принятому работнику учреждения назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы организации за предыдущий год в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

3.5.3. Единовременная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 50 % к должностному окладу за поощрение ведомственными, областными, государственными наградами, присвоение почетных званий, за организацию и проведение выставок, конференций, мероприятий по направлению деятельности учреждения в соответствии с уставом и устанавливается положением об оплате труда учреждения.

3.5.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда, установленному учреждению, работникам учреждения может быть выплачено единовременное денежное поощрение за успешное и добросовестное выполнение поручений руководителя учреждения в размере должностного оклада или в суммовом выражении при предоставлении представления о поощрении, которое должно содержать следующие сведения:

ФИО,
занимаемая должность,
ходатайство (описание выполненной работы по поручению руководителя учреждения).

Единовременное денежное поощрение выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

4.1. Минимальные оклады работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и составляют:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада, (руб.)
1 разряд	4460
2 разряд	4620
3 разряд	4790
4 разряд	4950
5 разряд	5120
6 разряд	5450
7 разряд	5780
8 разряд	6110

4.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам в размере до 3,0.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах до 3,0;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим учреждения, 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 Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет рабочим устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 настоящего Положения.

4.4.2. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Размер выплат работникам учреждения, 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 до 4%.

5.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу работника учреждения по основному месту работы, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

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

5.3. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

5.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется 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 производилась 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.

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

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения 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 других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального района (в его отсутствие первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

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

Материальная помощь максимальным размером не ограничивается.

6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, внучка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании 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 руководителя учреждения – Главой муниципального района (в его отсутствие первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

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

6.3. Из фонда оплаты труда руководителю и главному бухгалтеру Учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада, а работникам учреждения в размере минимального оклада.

6.4. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

7. Порядок премирования работников учреждения

7.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые опре-

делены в приложении № 2 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.2. Оценка эффективности деятельности руководителя учреждения проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

7.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные локальным актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.4. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения и его работников 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.

7.5. Руководитель учреждения ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения (далее - отчет), с подтверждением каждого показателя, и направляет его в срок до 5 числа месяца следующего за отчетным в Отдел культуры и архивного дела Администрации муниципального района (далее - Отдел). Отдел готовит сводный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения и направляет его в комиссию не позднее срока установленного Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфинского муниципального района и их руководителей, утвержденного Постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 26.04.2016 № 270 (Приложение № 3 к настоящему Положению).

7.6. Состав и порядок деятельности комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждается постановлением Администрации муниципального района;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения, утверждается локальным актом учреждения.

7.7. Комиссия, созданная Администрацией муниципального района, рассматривает сводный отчет Отдела культуры и архивного дела Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Комиссия, созданная в учреждении, рассматривает отчеты работников учреждения и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %. Основанием для оп-

ределения размера премиальной выплаты является порядок определения размера премиальной выплаты работникам учреждения и их руководителю (Приложение № 4 к настоящему Положению).

7.8. По результатам рассмотрения отчета комиссия, созданная Администрацией муниципального района, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения, комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждения.

7.9. На основании предложений комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

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

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр финансово-экономического,
методического и технического обслуживания
учреждений культуры и дополнительного
образования детей Парфинского
муниципального района»

**Перечень должностей,
относимых к административно-управленческому, вспомогательному
персоналу**

1. Перечень должностей, относимых к административно - управленче-
скому персоналу:

Директор

Главный бухгалтер

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр финансово-экономического,
методического и технического обслуживания
учреждений культуры и дополнительного
образования детей Парфинского
муниципального района»

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУ ЦФМТО и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за ин- тенсивность и высокие результаты ра- боты в % от должностного оклада	Примечание (ис- точник информа- ции)
Показатели по итогам года;			
1. Основная деятельность учреждения, максимум - 31%			
1. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) мак- симум - %			
1.1.	Выполнение му- ниципального за- дания	Выполнение муниципального задания 100% - 1% при выполнении показателя от 90 до 99,9% - 0,5 %, при выполнении показателя до 89,9 % стимулирующая выплата не выплачивает- ся.	Отчет по исполне- нию муниципаль- ного задания за год
1.2.	Создание и реали- зация туристиче- ского маршрута, включенного в программы не ме- нее 2-х туропера- торов по приему в Новгородской об- ласти. Включение турмаршрута «Ру- сью Новгород- ской» в 2 област- ных маршрута.	Выполнение показателя по созданию и реализации туристического маршрута, включенного в программы не менее 2-х туроператоров по приему в Новгородской области, включение турмаршрута «Русью Новгородской» в 2 областных маршрута - 8 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимули- рующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполне- нию Соглашения с Правительством Новгородской об- ласти «Об осуще- ствлении мер, на- правленных на со- циально- экономического развития Парфин- ского муниципаль- ного района Новго- родской области и оздоровлении му- ниципальных фи- нансов Парфинско- го муниципального района Новгород- ской области»
1.3.	Создание и реали- зация межрайон- ных туристиче- ских маршрутов	Выполнение показателя по созданию и реализации межрайонных туристических маршрутов - 7 % . При невыполнении показателя стимули- рующая выплата не выплачивается.	«Дорожная карта» (создание туристи- ческих маршрутов). Информация о ходе реализации
1.4.	Составление рее- стра туристиче- ских ресурсов района, подготов- ка на его основе электронного ма- кета буклета	Выполнение показателя по составлению реестра туристических ресурсов района, подготовка на его основе электронного макета буклета - 3 % при выполнении по- казателя; При невыполнении показателя стимули- рующая выплата не выплачивается.	Наличие буклета в электронном виде
1.5.	Составление рее-	Выполнение показателя по составлению	Отчет по исполне-

	стра сувенирной продукции района, с указанием информации о мастерах и способах реализации продукции	реестра сувенирной продукции района, с указанием информации о мастерах и способах реализации продукции - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	нию Соглашения с Правительством Новгородской области «Об осуществлении мер, направленных на социально-экономического развития Парфинского муниципального района Новгородской области и оздоровлении муниципальных финансов Парфинского муниципального района Новгородской области»
1.6.	Сверка списков с донесениями Министерства обороны РФ	Выполнение показателя (3 воинских захоронения) - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Информация с приложенным выверенным списком.
1.7.	Выполнение комплекса мер («Дорожной карты») по социально-экономическому развитию Парфинского района	Выполнение показателя по проведению мероприятий комплекса мер («Дорожной карты») по социально-экономическому развитию Парфинского района – 5 % . При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по реализации Дорожной карты» по социально-экономическому развитию Парфинского района
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения, максимум - 18 %			
2.1.	Качественная подготовка и сдача в установленные сроки заявок учреждениями на участие в федеральных и областных программах	Выполнение показателя по качественной подготовке и сдаче в установленные сроки заявок на участие в федеральных и областных программах - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Приказ Министерства культуры на включение района на участие в федеральных и областных программах.
2.2.	Оказание методической помощи учреждениям культуры и дополнительного образования в подготовке к участию в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	Выполнение показателя по оказанию методической помощи учреждениям культуры и дополнительного образования в подготовке к участию в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня на получение грантов и иных форм финансовой поддержки, при выполнении показателя: межрайонных - 1% , региональных - 2% , всероссийских, международных - 3% . (За участие в мероприятиях различного уровня показатели суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается. При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Дипломы участников

2.3.	Участие в проектной деятельности Парфинского муниципального района (подготовка паспорта и рабочего плана приоритетного проекта).	Выполнение показателя по проектной деятельности Парфинского муниципального района: 1 проект - 1 % 2 и более – 2% (Показатели не суммируются) При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Проекты паспорта и рабочего плана приоритетного проекта, представленные в проектный офис.
2.4.	Реализация проектной деятельности	Выполнение показателя реализации показателей проекта – 6% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по реализации проекта
3. Осуществление инновационной деятельности, максимум - 5 баллов			
3.1.	Разработка новых форм проведения социально-значимых мероприятий	Выполнение показателя разработка новых форм проведения социально-значимым мероприятий: 1-2 мероприятия - 2%, более 2-х мероприятий- 5% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Методические рекомендации.
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами, максимум - 16 %			
4.1.	Доля работников, соответствующих квалификационным характеристикам должностей работников в соответствии с действующим законодательством, от количества замещенных должностей	Выполнение показателя доля работников, соответствующих квалификационным характеристикам: 90-100% - 5% 80-89,9% – 2% 75-79,9% – 1% при выполнении показателя; При выполнении показателя менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Расчет по показателю
4.2.	Доля работников, в отношении которых организовано профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование от плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»	Выполнение показателя доля работников, в отношении которых организовано профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование от плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»: 90-100% - 5% 80-89,9% – 2% 75-79,9% – 1% при выполнении показателя; При выполнении показателя менее чем на 75 % и отсутствии плана стимулирующая выплата не выплачивается.	План и отчет об исполнении плана «Профессионального образования и дополнительного профессионального образования работников учреждения»
4.3.	Аттестация работников учреждения (согласно Основным положениям о порядке проведения аттестации)	Проведение аттестации работников культуры (согласно Основным положениям о порядке проведения аттестации) - 5 %. Не проведение аттестации работников культуры стимулирующая выплата не выплачивается.	Протокол аттестационной комиссии

4.4.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана по проведению диспансеризации работников учреждения - 1% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	План проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников) и отчет о ее прохождении
Итого по итогам года:			70%

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр финансово-экономического,
методического и технического обслуживания
учреждений культуры и дополнительного
образования детей Парфинского
муниципального района»

**Показатели эффективности
деятельности МБУ ЦФМТО и критерии оценки эффективности
работы его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Показатели по итогам квартала:			
1. Обеспечение информационной открытости учреждения, максимум - 4 балла			
1.1.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленной учреждением или корреспондентами СМИ, статьи в печатных СМИ	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.2.	Своевременное предоставление информации о деятельности учреждений на сайт Администрации муниципального района	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.3.	Наличие в учреждении стендов визуализированных с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг (своевременная актуализация информации)	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
1.4.	Своевременное представление анонсов мероприятий, запланированных в Едином календаре событий Новгородской области на электронную почту presskultura	да – 1 балл; нет – 0 баллов Сканы отправленных анонсов с датой (ежемесячно до 15)	1 балл
2. Осуществление инновационной деятельности, максимум - 10 баллов			
2.1.	Организация и проведение районных методических семинаров, конференций по направлению деятельности учреждений	1 семинар в квартал – 1 балл; 2 и более – 4 балла Отсутствие семинаров – 0 баллов	4 балла
2.2.	Методическая помощь в организации и проведение тематических выставок по направлению деятельности учреждений культуры и дополнительного образования детей	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
2.3.	Организация участия коллективов и сопровождение мероприятий регионального уровня (консультирование, оформление заявок, разработка проектов проведения мероприятий)	2 и более мероприятий – 2 балла; 1 мероприятие –	2 балла

		1 балл Отсутствие мероприятий – 0 баллов	
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения, максимум - 14 баллов			
3.1.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 2 балла; наличие задолженности - 0 баллов	2 балла
3.2.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения),	представлена качественно, с соблюдением сроков – 2 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	2 балла
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 2 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	2 балла
3.4.	Качественное проведение социально-значимых мероприятий и соблюдение сроков положения о Порядке подготовки, организации, проведения памятных дат, основных мероприятий, знаменательных и праздничных событий проводимых на территории Парфинского муниципального района	Соблюдение положения – 4 балла; Качественное проведение мероприятий (отсутствие служебных записок на руководителя) – 4 балла (баллы суммируются) При несоблюдении положения и/или наличии служебных записок – 0 баллов	8 баллов
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами, максимум - 2 балла			
4.1.	Создание безопасных условий труда (проведение мероприятий по охране труда)	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
Итого по итогам квартала:			30 баллов

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр финансово-экономического,
методического и технического обслуживания
учреждений культуры и дополнительного
образования детей Парфинского
муниципального района»

Отчет
о выполнении показателей эффективности деятельности учреждений, их
руководителей
за _____ 20 ____ г

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятель- ности	Количество баллов

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр финансово-экономического,
методического и технического обслуживания
учреждений культуры и дополнительного
образования детей Парфинского
муниципального района»

Порядок определения размеров выплаты руководителю учреждения

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии % (от премиального фонда)	Примечание
30	100	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
29	95	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
28	90	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
27	85	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
26	80	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
25	75	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
24	70	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
23	65	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
22	60	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
21	55	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
20	50	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
19	45	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
18	40	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
17	35	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
16	30	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
15	25	Если иное не установлено нормативно-правовым актом
Ниже 15	Премия не начисляется	Если иное не установлено нормативно-правовым актом

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр финансово-экономического,
методического и технического обслуживания
учреждений культуры и дополнительного
образования детей Парфинского
муниципального района»

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУ ЦФМТО и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество %
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 %			
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 %; от 90 до 99,9 % - 3 %; ниже 90% - 0 %	5 %
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум -27 %			
2.1.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 %; показатель не выполнен - 0 %	3 %
2.3.	Увеличение количества экскурсий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 5 %; показатель не выполнен - 0 %	5 %
2.4.	Увеличение количества экскурсантов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен -5 %; показатель не выполнен - 0 %	5 %
2.5.	Развитие туризма (освоение районных экскурсионных маршрутов, сотрудничество с туристическими фирмами области)	показатель выполнен – 6 %; показатель не выполнен – 0 %	6 %
2.6.	Уровень удовлетворенности сопровождаемых учреждений качеством обслуживания (%)	удовлетворены полностью - 5 %; удовлетворены частично - 3 %; полностью удовлетворены – 0 %	5 %
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 5 % показатель не выполнен - 0 %	5 %
4.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	значение показателя соответствует установленному значению показателя в "дорожной карте" или превышает его - 5 %; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 %	5 %
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на	отсутствуют - 5 %	5 %

	качество предоставления муниципальных услуг	имеют место – 0 %	
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 %			
2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен - 4 %; показатель не выполнен - 0 %	4 %
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено - 4 %; - не соблюдено – 0 %	4 %
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 % выявлены нарушения – 0 %	4%
2.4.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также муниципального имущества, установленных Администрацией муниципального района, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 % выявлены нарушения – 0 %	4 %
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум -7 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 %; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 %	2 %
3.2.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период (при наличии финансирования, план согласовывается с отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района)	доля 20% и более – 3 %; доля от 15% до 19,9 % – 2 %; доля от 5% до 14,9 % – 1 %; доля ниже 5 % – 0 %.	3 %
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	Показатель выполнен полностью, нарушений нет - 2 %; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований - 1 %; нарушения не устранены - 0 %	2 %
Итого			70 %