



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05.07.2018 № 668
р.п. Парфино

О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 19.04.2017 №227

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. Внести изменение в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района» утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 19.04.2017 № 227, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2018 года.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Опубликовать постановление в периодичном 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 муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
Парфинского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации 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 муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района (далее учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (руководителей учреждений, заместителей руководителей 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:

оклада (должностного оклада) (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.

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 учреждений устанавливается в размере не более 40% от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждений 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.

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

2.1. Оклад, выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной 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:

$$D_o = (B_o + B_o * K_{п1} + B_o * K_{п2} + B_o * K_{п3} + B_o * K_{п4}) * K_{инд}$$

D_o - должностной оклад руководителя учреждения;

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

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

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

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

$K_{п4}$ - 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:

среднесписочной численности работников учреждения (среднесписочная численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание периода календарного года по форме 3П - Культура);

количества сопровождаемых учреждений культуры.

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

№ п/п	Показатель	критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Среднесписочная численность работников учреждения	до 25 чел.	0,2
		от 26 чел. до 50 чел.	0,3
		от 51 чел. до 75 чел.	0,4
		от 76 чел. до 100 чел.	0,5
		от 101 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, наличия в учреждении филиалов, транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Проведение методической работы	Наличие методических материалов	0,2
2.	Наличие в учреждении филиалов (ед.):	от 1 до 5 от 6 до 10 от 11 до 20	0,1 0,2 0,3
3.	Наличие транспортного средства	1 2	0,2 0,3

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.

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 руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) 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 заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений), устанавливается учредителем в кратности до 4.

2.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей 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, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений 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, заместителей руководителя, 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 заместителей руководителей и главных бухгалтеров 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. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

Должностной оклад художественному руководителю учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения при выполнении им функций заместителя 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, их руководителей определены в приложении № 3 Примерного положения за предыдущий календарный год, устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно.

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 награждения 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) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения может быть выплачена одновременно 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 заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников Учреждения - руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.9.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений 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 учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) (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 технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» (контролер билетов)	5280
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (заведующий костюмерной, руководитель кружка, любительского объединения, аккомпаниатор, культурорганизатор)	6540
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (главный библиотекарь, библиотекарь, главный библиограф, 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, звукооператор)	7260
4.	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий художественно-постановочной частью, заведующий отделом	8900

	(сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, режиссер, балетмейстер, дирижер, хормейстер, заведующий отделом дома культуры, центра фольклора и ремесел, руководитель клубного формирования, любительского объединения, звукорежиссер)	
--	--	--

3.2. Минимальные размеры окладов работников в соответствии с ПКГ, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (кассир, секретарь, дежурный)	5120
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (художник, заведующий хозяйством)	6540
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (бухгалтер, документовед, инженер, инженер по ремонту)	7260
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (заместитель главного бухгалтера)	7680
5.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (начальники отделов, заведующий другого структурного подразделения)	8010

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

№ п/п	Должности	Минимальные размеры оклада (руб.)
1.	Эксперт по комплектованию библиотечного фонда, методист, главный специалист, специалист	7260
2.	Заведующие филиалами сельских домов культуры, заведующие филиалами сельских клубов и иных аналогичных учреждений, не от-	7440

	несенных к группе по оплате труда (вне группы)	
3.	Заведующие филиалами сельских домов культуры, заведующие филиалами сельских клубов и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 4 группе по оплате труда	7710
4.	Заведующие филиалами сельских домов культуры и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 3 группе по оплате труда	8360
5.	Художественный руководитель филиала дома культуры, директор дома культуры, заведующие сельскими домами культуры и иных аналогичных учреждений, отнесенных ко 2 группе по оплате труда	8900
6.	Заведующая филиалом дома ремесел и фольклора и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 1 группе по оплате труда	10350
7.	Заведующие сельскими филиалами библиотек, отнесенных к 3 группе по оплате труда	7440
8.	Заведующая детской библиотекой, отнесенная к 3 группе по оплате труда	8180

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

3.4.1. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам устанавливаются работникам учреждений 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.

3.4.2. 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

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

3.4.4. 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;

3.4.5. 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.

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

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

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Выплаты за стаж непрерывной 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 заместителя руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждений – приказами учреждений.

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.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работника, рассчитываются за предыдущий календарный год выплачиваются ежемесячно в размере до 50% должностного оклада в соответствии с их уставами 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.

3.6.3. 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 учреждений в соответствии с их уставами и устанавливается положением об оплате труда учреждения.

3.6.4. 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,
стаж работы по занимаемой должности,
ходатайство (описание выполненной работы по поручению руководи-
теля учреждения).

Единовременное денежное поощрение выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

3.6.5. 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 общетраслевых 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 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.

Размер минимального оклада высококвалифицированных рабочих, профессии которых включены в перечень высококвалифицированных профессий рабочих (приложение № 2 к настоящему Положению), устанавливается исходя из минимального оклада рабочего 8 разряда ЕТКС с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3.

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 непрерывной работы, выслугу лет рабочим устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 настоящего Положения.

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

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Размер выплат 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 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 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 других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

в отношении других работников учреждений - 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, дедушка, бабушка, 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 муници-

пального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

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

6.3. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам Учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере должностного оклада.

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

7. Порядок премирования работников учреждений

7.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые определены в приложении № 4 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

7.3. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений 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. Руководители учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности руководителей учреждений (далее - отчет) с подтверждением каждого показателя и направляют его в срок до 5 числа месяца следующего за отчетным Отдел культуры и архивного дела Администрации муниципального района (далее - Отдел). Отдел готовит сводный отчет об оценке эффективности деятельности руководителей учреждений и направляет его в комиссию не позднее срока установленного Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Парфинского муниципального района и их руководителей утвержденным Постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 26.04.2016 № 270 (Приложение № 5 к настоящему Положению).

7.6. Состав и порядок деятельности комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений утверждается постановлением Администрации муниципального района;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений 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 определения размера премиальной выплаты является порядок определения размера премиальной выплаты работникам учреждения и их руководителям (Приложение № 6 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 учреждений комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждений.

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

в отношении руководителей учреждений – Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении других работников учреждений - руководителями учреждений и оформляются приказами учреждения.

Приложение № 1
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
Парфинского муниципального района

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

**1. Перечень должностей, относимых к административно - управ-
ленческому персоналу:**

Директор
Заместитель директора
Главный бухгалтер

Приложение № 2
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
Парфинского муниципального района

**Перечень
высококвалифицированных профессий рабочих**

1. Киномеханик
2. Водители автобусов, имеющих 1 класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов, автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Приложение № 3
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
Парфинского муниципального района

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУК МКДЦ и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый раз- мер выплаты за ин- тенсивность и высо- кие результаты рабо- ты в % от должност- ного оклада	Примечание (источник информации)
Показатели по итогам года:			
1. Основная деятельность учреждения максимум - 38 %			
Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение ра- бот) максимум - 26 %			
1.1.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению культурно - досуговых мероприятий на бесплатной основе - 3% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на бесплатной основе - 3% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.3.	Увеличение культурно -	Выполнение показателя	Отчет по исполне-

	досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	по увеличению культурно - досуговых мероприятий на платной основе -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	нию муниципального задания за год
1.4.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на платной основе -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.5.	Увеличение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в объеме мероприятий учреждения -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.6.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирую-	Отчет по исполнению муниципального задания за год

		шая выплата не выплачивается.	
1.7.	Увеличение количества кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества кинопоказов - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.8.	Увеличение количества посетителей кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей кинопоказов - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.9.	Сохранение количества участников клубных формирований	Выполнение показателя по сохранению количества участников клубных формирований - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	Выполнение показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП- культура за год
3.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством	Выполнение показателя по уровню удовлетворенности граждан, проживающих в Пар-	данные министерства внутренней политики Новгородской области

	предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	финском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры увеличение не ниже уровня прошлого года - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	за предыдущий год
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	Выполнение показателя по отсутствию обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Книга жалоб и предложений
5.	Наличие утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения и её исполнение	Выполнение показателя по наличию утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Дорожная карта по перспективным планам развития учреждения
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 24 %			
2.1.	Участие в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований	Выполнение показателя по участию в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований - 6 % при выполнении	Отчет об использовании средств федеральных и областных программ выделенных в рамках соглашения на предоставление

		показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	субсидий муниципальному району
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	Выполнение показателя по соблюдению установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры за предыдущий год - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Сводный расчет на основании стат.отчетности ЗП-культура
2.3.	Заключение контрактов на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ	Выполнение показателя по заключению контрактов на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заключенный контракт на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ
2.4.	Заключение энергосервисных контрактов	Выполнение показателя по заключению энергосервисных контрактов - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заключенный энергосервисный контракт
2.5.	Участие в проектах кон-	Выполнение показателя	Проект участия

	курсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	по участию в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 8 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	Выполнение показателя по укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги на 75-100% - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя укомплектовано менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Штатное расписание и эффективные договоры работников учреждения
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 му-	Выполнение показателя по доле специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период укомплектованности учреждения работни-	План работы по профессиональному образованию.

	ниципального района)	ками, непосредственно оказывающими государственные услуги доля 20% и более – 2 %; При выполнении показателя доли ниже 20,0 % стимулирующая выплата не выплачивается.	
3.3.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана проведения диспансеризации работников учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Годовой план проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников)
Итого по итогам года:			70 %

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы
МБУК МЦБС и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от должностного оклада	Примечание (источник информации)
Показатели по итогам года:			
1. Основная деятельность учреждения максимум - 38 %			
1. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум -26 %			
1.1.	Увеличение количества пользователей (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества пользователей - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирую-	Отчет по исполнению муниципального задания за год

		щая выплата не выплачивается.	
1.2.	Увеличение библиотечного фонда (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению библиотечного фонда - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.3.	Увеличение количества документов, выданных из фонда библиотек (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества документов, выданных из фонда библиотек - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.4.	Увеличение количества библиографических записей (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества библиографических записей -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.5.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества культурно – досуговых мероприятий - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.6.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей	Отчет по исполнению муниципального задания за год

	(по сравнению с предыдущим периодом)	культурно – досуговых мероприятий -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	
1.7.	Увеличение мероприятий направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению мероприятий направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в объеме мероприятий учреждения -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.8.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Отчет по исполнению муниципального задания за год
2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	Выполнение показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП-культура за год
3.	Уровень удовлетворенно-	Выполнение показателя	данные министер-

	сти граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	по удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры не ниже уровня прошлого года -2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	ства внутренней политики Новгородской области за предыдущий год
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	Выполнение показателя по отсутствию обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Книга жалоб и предложений
5.	Наличие утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения и её исполнение	Выполнение показателя по наличию утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения - 4% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается	Дорожная карта по перспективным планам развития учреждения
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 24 %			
2.1.	Участие в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований	Выполнение показателя по участию в федеральных и областных программах с целью привлечения дополнительных ассигнований -	Отчет об использовании средств федеральных и областных программ выделенных в рамках соглашения на

		6 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	предоставление субсидий муниципальному району
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	Выполнение показателя по соблюдению установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры за предыдущий год - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Сводный расчет на основании стат.отчетности ЗПК культура
2.3.	Заключение контрактов на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ	Выполнение показателя по заключению контрактов на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Заключенный контракт на поставку товаров, выполнение (работ, услуг) по результатам проведения конкурсных процедур в рамках 44 ФЗ
2.4.	Оптимизация 1 сетевой единицы	Выполнение показателя по оптимизации 1 сетевой единицы - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Внесение изменений в устав учреждения

2.5.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	Выполнение показателя по участию в проектах, конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Проект участия
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 8 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	Выполнение показателя по укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги на 75-100% - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя укомплектовано менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Штатное расписание и эффективные договоры работников учреждения
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 ар-	Выполнение показателя по доле специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период укомплектованности	План работы по профессиональному образованию

	хивного дела Администрации муниципального района)	учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги доля 20% и более – 2 %; При выполнении показателя доли ниже 20,0% стимулирующая выплата не выплачивается.	
3.3.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана проведения диспансеризации работников учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Годовой план проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников)
Итого по году:			70%

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

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от должностного оклада	Примечание (источник информации)
Показатели по итогам года;			
1. Основная деятельность учреждения максимум - 33 %			
1Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум -21 %			
1.1.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества культурно – досуговых мероприятий -2 % при выполнении показателя;	Отчет по исполнению муниципального задания за год

		При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
1.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества посетителей культурно – досуговых мероприятий -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению муниципального задания за год
1.3.	Увеличение количества экскурсий (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества экскурсий -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	статистический отчет «Мониторинг деятельности организаций в сфере туризма» (ГИВЦ Минкультуры РФ/АИС)
1.4.	Увеличение количества экскурсантов (по сравнению с предыдущим периодом)	Выполнение показателя по увеличению количества экскурсантов -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	статистический отчет «Мониторинг деятельности организаций в сфере туризма» (ГИВЦ Минкультуры РФ/АИС)
1.5.	Развитие туризма (освоение районных экскурсионных маршрутов, сотрудничество с туристическими фирмами области)	Выполнение показателя по развитию туризма - 5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет руководителя
1.6.	Уровень удовлетворенности сопровождаемых учреждений качеством обслуживания (%)	Выполнение показателя по уровню удовлетворенности сопровождаемых учреждений	Основание: Анкеты опрошенных оппонентов

		качеством обслуживания -3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	
2.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	Выполнение показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения -4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Стат.отчетность ЗП-культура за год
3.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Выполнение показателя по уровню удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеству предоставления муниципальных услуг в сфере культуры не ниже уровня прошлого года - 2% при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	данные министерства внутренней политики Новгородской области за предыдущий год
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	Выполнение показателя по отсутствию обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Книга жалоб и предложений
5.	Наличие утвержденной до-	Выполнение показателя	Дорожная карта по

	рожной карты по перспективным планам развития учреждения и её исполнение	по наличию утвержденной дорожной карты по перспективным планам развития учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	перспективным планам развития учреждения
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 29 %			
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 -6 % 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.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	Выполнение показателя по соблюдению установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры за предыдущий год - 3 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Сводный расчет на основании стат.отчетности ЗП-культура
2.3.	Улучшение итогового показателя финансово-экономического обеспе-	Выполнение показателя по улучшению итогового показателя фи-	Сводная таблица по итогам деятельности органов ме-

	чения за предыдущий год	нансово-экономического обеспечения за предыдущий год -5 % при увеличении показателя; В случае невыполнения показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	стного самоуправления по обеспечению исполнения полномочий в сфере культуры
2.4.	Создание турмаршрутов включенных в программу не менее 2х туроператоров.	Выполнение показателя по созданию турмаршрутов включенных в программу не менее 2х туроператоров -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению Соглашения с Правительством Новгородской области «Об осуществлении мер, направленных на социально-экономическое развитие Парфинского муниципального района и оздоровление муниципальных финансов Парфинского муниципального района» от 24 января 2018 года
2.5.	Установка не менее 2х туристических знаков турнавигации	Выполнение показателя по установке не менее 2х туристических знаков турнавигации -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Отчет по исполнению Соглашения с Правительством Новгородской области «Об осуществлении мер, направленных на социально-экономическое развитие Парфинского муниципального района и оздоровление муниципальных финансов Парфинского муниципального района» от 24 января 2018 года

2.6.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	Выполнение показателя по участию в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки -5 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Проект участия
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум -8 %			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	Выполнение показателя по укомплектованности учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги на 75-100% - 2 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя укомплектовано менее чем на 75 % стимулирующая выплата не выплачивается.	Штатное расписание и эффективные договоры работников учреждения
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 Админист-	Выполнение показателя по доле специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку от запланированных на отчетный период укомплектованности учреждения работни-	План работы по профессиональному образованию.

	рации муниципального района)	ками, непосредственно оказывающими государственные услуги доля 20% и более –2 %; При выполнении показателя доли ниже 20,0 % стимулирующая выплата не выплачивается.	
3.4.	Выполнение плана по проведению диспансеризации работников учреждения	Выполнение показателя по выполнению плана по проведению диспансеризации работников учреждения - 4 % при выполнении показателя; При невыполнении показателя стимулирующая выплата не выплачивается.	Годовой план проведения диспансеризации работников учреждения (со списком работников)
Итого по итогам года:			70%

Приложение № 4
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
Парфинского муниципального района

**Показатели эффективности
деятельности МБУК МКДЦ и критерии оценки эффективности работы
его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности дея- тельности	Количество баллов
Показатели по итогам квартала:			
1. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 6 баллов			
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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.3	Наличие в учреждении стендов 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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
2. Осуществление инновационной деятельности максимум -7 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок, конференций, организацию и прове-	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла

	дение районных методических семинаров по направлению деятельности учреждений		
2.2.	Разработка, внедрение и реализация новых форм культурно - досуговых мероприятий	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 15 баллов			
3.1.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	поступление доходов: - рост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года: от 4,1 – 5 % - 5 баллов от 3,1 – 4 % - 4 балла; от 2,1 – 3 % - 3 балла; от 1,1 – 2 % - 2 балла; от 0,1 - 1 % - 1 балл; на уровне прошлого года или со снижением - 0 баллов	5 баллов
3.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 5 баллов; задолженность есть - 0 баллов	5 баллов
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 5 баллов; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	5 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

**Показатели эффективности
деятельности МБУК МЦБС 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 - 6 баллов			
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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.3	Наличие в учреждении стендов 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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
2. Осуществление инновационной деятельности максимум – 7 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок, конференций, организация и прове-	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла

	дение районных методических семинаров по направлению деятельности учреждений		
2.2.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик. Использование современных технологий работы.	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 15 баллов			
3.1.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	поступление доходов: - рост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года: поступление доходов: - рост по сравнению с соответствующим периодом прошлого года: от 4,1 – 5 % - 5 баллов от 3,1 – 4 % - 4 балла; от 2,1 – 3 % - 3 балла; от 1,1 – 2 % - 2 балла; от 0,1-1 % - 1 балл; на уровне прошлого года или со снижением - 0 баллов	5 баллов
3.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 5 баллов; задолженность есть - 0 баллов	5 баллов
3.3.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 5 баллов; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	5 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

**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 - 8 баллов			
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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.2.	Своевременное предоставление информации о деятельности учреждения на сайт Администрации муниципального района	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.3.	Наличие в учреждении стендов 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 – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
1.4.	Своевременное размещение анонсов, освещение в средств-	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла

	вах массовой информации, включенных в Единый календарь культурных событий Новгородской области		
2. Осуществление инновационной деятельности максимум - 10 баллов			
2.1.	Организация и проведение тематических выставок, конференций, организация и проведение районных методических семинаров по направлению деятельности учреждений	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
2.2.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик (разработка буклетов по туризму, новых форм проведения мероприятий)	да – 4 балла; нет – 0 баллов	4 балла
2.3	Организация и сопровождение мероприятий регионального уровня (консультирование, оформление заявок, разработка проектов проведения мероприятий)	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 10 баллов			
3.1.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 5 баллов; задолженность есть - 0 баллов	5 баллов
3.2.	Соблюдение сроков и качества представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам, поручений учредителя, заведующего отделом культуры и архивного дела Администрации муниципального района	представлена качественно, с соблюдением сроков – 5 баллов; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	5 баллов
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 2 балла			
4.1.	Создание безопасных условий	да – 2 балла;	2 балла

	труда (проведение мероприятий по охране труда)	нет – 0 баллов	
Итого по итогам квартала:			30 баллов

Приложение № 5
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
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 № 6
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации
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