



Периодическое печатное издание ПАРФИНСКИЙ ВЕСТНИК

Периодическое печатное средство массовой информации

Администрация Парфинского муниципального района информирует, что постановление от 04.04.2017 № 189 «О внесении изменений в муниципальную программу Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы» опубликованное в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» № 13 от 17.04.2017 допущена техническая ошибка. Пункт 1.7. раздела 4 «1.7. Приложение 3 к подпрограмме «Благоустройство территории Парфинского городского поселения» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы изложить в следующей редакции:» заменить на «1.7. Приложение 1 к подпрограмме «Благоустройство территории Парфинского городского поселения» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы изложить в следующей редакции:».

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 04.04.2017 № 189
р.п. Парфино

О внесении изменений в муниципальную программу Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы»

В соответствии с п.3.6 раздела 3 Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ Парфинского муниципального района, Парфинского городского поселения, их формирования, реализации и проведения оценки эффективности, утвержденного постановлением Администрации муниципального района от 23.08.2013 №643

ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1.Внести изменения в муниципальную программу Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы», утвержденную постановлением Администрации муниципального района от 19.11.2015 № 663 (далее Программа):

1.1. Изложить пункт 7 Паспорта Программы в следующей редакции:

«7.Объемы и источники финансирования муниципальной программы в целом и по годам реализации (тыс.руб.):»

год						
	Областной бюджет	государственный бюджет внебюджетных фондов Российской Федерации	бюджет муниципального района	бюджет городского поселения	внебюджетные средства	всего
1	2	3	4	5	6	7
2016	4676,7	0	0	7767,0	0	12443,7
2017	0	0	0	9246,4	0	9246,4
2018	0	0	0	9660,4	0	9660,4
2019	0	0	0	9822,6	0	9822,6
2020	0	0	0	7605,6	0	7605,6
Всего	4676,7	0	0	44102,0	0	48778,7»

1.2.Изложить в 3 абзаце раздел «Механизм управления реализацией муниципальной программы» слова «до 15 июля» на слова «до 20 июля», слова «до 01 марта» на слова «до 15 февраля»

1.3. Приложение к Программе изложить в следующей редакции:

« Приложение № 1
к муниципальной программе Парфинского
городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан,
проживающих в Парфинском городском
поселении и благоустройство территории Парфинского
городского поселения на 2016-2020 годы»

Мероприятия муниципальной программы
«Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и
благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы»

№ п.п	Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок реализации	Целевой показатель (номер целевого показателя из паспорта муниципальной программы)	Источник финансирования	Объем финансирования по годам (тыс.руб.):				
						2016	2017	2018	2019	2020
1.	Задача 1: Обеспечение сохранности жилищного фонда, повышение эффективности эксплуатации жилищного фонда, улучшение жилищных условий, создание безопасных и благоприятных условий проживания граждан									
1.1.	Реализация подпрограммы: «Капитальный ремонт и содержание муниципального жилищного фонда на территории Парфинского городского поселения»	Комитет	2016-2020 годы	1.1.1.-1.1.2	Бюджет городского поселения	1711,2	852,8	1266,8	1429,0	1722,3
	Итого					1711,2	852,8	1266,8	1429,0	1722,3
2.	Задача 2: Повышение уровня благоустройства Парфинского городского поселения									
2.1.	Реализация подпрограммы: «Благоустройство территорий Парфинского городского поселения»	Комитет	2016-2020 годы	2.1.1.-2.1.3	Бюджет городского поселения	5618,7	8393,6	8393,6	8393,6	5583,3
	Итого					5618,7	8393,6	8393,6	8393,6	5583,3
3.	Задача 3: Ликвидация аварийного жилищного фонда, вошедшего в перечень многоквартирных домов, в отношении которых планируется предоставление финансовой поддержки за счет средств областного бюджета и Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства									
3.1	Реализация подпрограммы: «Переселение граждан»	Комитет	2016-2020 годы	3.1.1.-3.1.2.	Бюджет городского поселения	437,1	0,0	0,0	0,0	300,0
						4676,7				

оживающих на территории и Парфинского городского поселения из аварийного жилищного фонда в 2016-2020 годах с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства»					Областной бюджет					
итого						5113,8	0,0	0,0	0,0	300,0
Всего						12443,7	9246,4	9660,4	9822,6	7605,6»

1.4.Изложить пункт 4 Паспорта Подпрограмма «Капитальный ремонт и содержание муниципального жилищного фонда на территории Парфинского городского поселения» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы» в следующей редакции:

«4.Объемы и источники финансирования муниципальной программы в целом и по годам реализации (тыс.руб.):

год	Областной бюджет	Бюджет государственных внебюджетных фондов Российской Федерации)	бюджет муниципального района	бюджет городского поселения	Внебюджетные средства	всего
2016	0,0	0,0	0,0	1711,2	0,0	1711,2
2017	0,0	0,0	0,0	852,8	0,0	852,8
2018	0,0	0,0	0,0	1266,8	0,0	1266,8
2019	0,0	0,0	0,0	1429,0	0,0	1429,0
2020	0,0	0,0	0,0	1722,3	0,0	1722,3
Всего	0,0	0,0	0,0	6982,1	0,0	6982,1 »

1.5.Приложение 1 к подпрограмме «Капитальный ремонт и содержание муниципального жилищного фонда на территории Парфинского городского поселения» муниципальной программы Парфинского городского поселения

«Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории в Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы» изложить в следующей редакции:

«Мероприятия подпрограммы

«Капитальный ремонт и содержание муниципального жилищного фонда на территории Парфинского городского поселения» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории в Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы»

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнитель мероприятия	Срок реализации	Целевой показатель (номер)	Источники к финанси	Объем финансирования по годам (тыс.руб.):
-------	--------------------------	-------------------------	-----------------	----------------------------	---------------------	---

1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12
1.	1. Задача: Обеспечение сохранности жилого фонда, повышение эффективности эксплуатации жилого фонда, улучшение жилищных условий, создание безопасных и благоприятных условий проживания граждан									
1.1.	Оплата взносов в фонд капитального ремонта многоквартирных домов, расположенных на территории Парфинского городского поселения на осуществление полномочий по решению вопросов местного значения поселений	Комитет	2016-2020 год	1.1.1	Бюджет городского поселения	675,0	652,8	652,8	652,8	675,0
1.2.	Проведение капитального ремонта муниципального жилищного фонда, расположенного на территории Парфинского городского поселения	Комитет	2016-2020год	1.1.2	Бюджет городского поселения	1036,2	200,0	614,0	776,2	1047,3
	итого					1711,2	852,8	1266,8	1429,0	1722,3»

1.6. Изложить пункт 4 Паспорта Подпрограммы «Благоустройство территории Парфинского городского поселения» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы» в следующей редакции:

«4. Объемы и источники финансирования муниципальной программы в целом и по годам реализации (тыс.руб.):

год	Источник финансирования					
	областной бюджет	федеральный бюджет	бюджет муниципально-го района	бюджет городского поселения	внебюджетные средства	всего
1	2	3	4	6	7	8
2016	0,0	0,0	0,0	5618,7	0,0	5618,7
2017	0,0	0,0	0,0	8393,6	0,0	8393,6
2018	0,0	0,0	0,0	8393,6	0,0	8393,6
2019	0,0	0,0	0,0	8393,6	0,0	8393,6
2020	0,0	0,0	0,0	5583,3	0,0	5583,3
Всего	0,0	0,0	0,0	36382,8	0,0	36382,8»

1.7. Приложение 1 к подпрограмме «Благоустройство территории Парфинского городского поселения» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского

поселения на 2016-2020 годы» изложить в следующей редакции:

«Мероприятия подпрограммы

«Благоустройство территории Парфинского городского поселения» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан проживающих Парфинском городском поселении и благоустройство территории в Парфинском городском поселении на 2016-2020 годы»

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнитель мероприятия	Срок реализации	Целевой показатель (номер целевого показателя из паспорта подпрограммы)	Источник финансирования	Объем финансирования по годам (тыс.руб.):				
						2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12
1.	Задача 1.Повышение уровня благоустройства Парфинского городского поселения									
1.1	Обеспечение качественного и бесперебойного освещения улиц городского поселения	Комитет	2016-2020 годы	1.4	Бюджет Городского поселения	2906,3	2970,6	2970,6	2970,6	2748,6
1.2	Проведение работ по озеленению	Комитет	2016-2020 годы	1.3	Бюджет городского поселения	418,7	418,7	418,7	418,7	458,0
1.3	Содержание и благоустройство братских захоронений	Комитет	2016-2020 годы	1.2.	Бюджет городского поселения	34,9	81,7	81,7	81,7	49,9
1.4	Ликвидация несанкционированных свалок	Комитет	2016-2020 годы	1.1	Бюджет городского поселения	123,2	123,2	123,2	123,2	123,2
1.5	Проведение работ и по благоустройству и улучшению внешнего вида территории городского поселения	Комитет	2016-2020 годы		Бюджет городского поселения	2135,6	4799,4	4799,4	4799,4	2203,6
	в том числе;									
1.5.1	Содержание тротуаров	Комитет	2016-2020 годы	1.3	Бюджет городского поселения	645,0	750,0	650,0	650,0	650,0
1.5.2	Очистка водосточных канав	Комитет	2016-2020 годы	1.3	Бюджет городского поселения	102,7	250,0	102,7	102,7	102,7
1.5.3	Обкашивание территории Парфинского городского поселения	Комитет	2016-2020 годы	1.3	Бюджет городского поселения	234,9	336,0	234,9	234,9	234,9
1.5.4	Заключение гражданско-правовых договоров	Комитет	2017		Бюджет городского поселения	0	50,0			0
1.5.5	Проектирование «Проект благоустройства п. Парфино»	Комитет	2017		Бюджет городского поселения	0	500,0			0
1.5.6	Приобретение детской площадки	Комитет	2016-2020 годы		Бюджет городского поселения	700,0	800,0			800,0
1.5.7	Обустройство детской площадки	Комитет	2017		Бюджет городского поселения	0	350,0			0
1.5.8	Приобретение праздничного убранства	Комитет	2017-2020 годы		Бюджет городского поселения	0	150,0			100,0

	праздничным мероприятиям									
1.5.9	Содержание мест общего пользования (общественный туалет)	Комитет	2016-2020 годы		Бюджет городского поселения	50,0	60,0			50,0
1.5.0	Обустройство и содержание памятного знака «Леня Голиков»	Комитет	2017		Бюджет городского поселения	0	250,0			0
1.5.1	Приобретение и установка Горки	Комитет	2017 Годы		Бюджет городского поселения	0	75,0			0
1.5.12	Приобретение инструментов для выполнения работ по благоустройству	Комитет	2017		Бюджет городского поселения	0	60,0			0
1.5.13	Обновление программы «Смета Виза»	Комитет	2017		Бюджет городского поселения	0	30,0			0
1.5.14	Прочие работы по благоустройству	Комитет	2016-2020 годы	1.1-1.4	Бюджет городского поселения	403	1138,4	3811,8	3811,8	266,0
	Всего					5618,7	8393,6	8393,6	8393,6	5583,3»

1.8.Изложить пункт 4 Паспорта Подпрограммы «Переселение граждан, проживающих на территории Парфинского городского поселения из аварийного жилищного фонда в 2016-2020 годах с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы» в следующей редакции:
«4.Объемы и источники финансирования муниципальной программы в целом и по годам реализации (тыс.руб.):

год						
	Областной бюджет	Федеральный бюджет	Бюджет государственных внебюджетных фондов Российской Федерации	бюджет городского поселения	внебюджетные средства	всего
1	2	3	4	5	6	7
2016	4676,7	0,0	0,0	437,1	0,0	5113,8
2017	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2018	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2019	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2020	0,0	0,0	0,0	300,0	0,0	300,0
Всего	4676,7	0,0	0,0	737,1	0,0	5413,8»

1.9. Приложение 1 к подпрограмме «Переселение граждан, проживающих на территории Парфинского городского поселения из аварийного жилищного фонда в 2016-2020 годах с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы» изложить в следующей редакции:

«Мероприятия подпрограммы

«Переселение граждан, проживающих на территории Парфинского городского поселения из аварийного жилищного фонда в 2016-2020 годах с учетом необходимости развития малоэтажного жилищного строительства» муниципальной программы Парфинского городского поселения «Улучшение жилищных условий граждан проживающих в Парфинском городском поселении и благоустройство территории Парфинского городского поселения на 2016-2020 годы»

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнитель мероприятия	Срок реализации	Целевой показатель (номер целевого показателя из паспорта подпрогра	Источник финансирования	Объем финансирования по годам (тыс.руб.):				
						2016	2017	2018	2019	2020

1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12
1.	1. Задача: Ликвидация аварийного жилищного фонда, вошедшего в перечень многоквартирных домов, в отношении которых планируется предоставление финансовой поддержки за счет средств областного бюджета и Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства									
1.1.	Проведение экспертизы специализированной организацией многоквартирных домов для признания домов аварийными	Ко-митет	2016-2020 годы	1.1-1.2	Бюджет городского поселения	99,5	0,0	0,0	0,0	300,0
1.2.	Снос аварийных жилых домов	Ко-митет	2016 год	1.1-1.2	Бюджет городского поселения	337,6	0,0	0,0	0,0	0,0
	«Переселение граждан, проживающих на территории Парфинского городского поселения из аварийного жилищного фонда в 2016-2020 годах с учетом необходимости и развития малоэтажного жилищно-го строительства»	Ко-митет	2016 год	1.1-1.2	Областной бюджет	4676,7	0,0	0,0	0,0	0,0
	итого					5113,8	0,0	0,0	0,0	300,0»

1.10. Дополнить пункт 5 «Задачи и целевые показатели подпрограммы» паспорта Программы строкой 2.2.4 в следующем содержании:

«2.2.4	1.4.	Показатель № 4 Установка опор ВЛ (шт)	7	0	0	0	0»
--------	------	--	---	---	---	---	----

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 30 декабря 2016 года.

3. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района **Н.В.Хатунцев**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 10.04.2017 № 206
р.п. Парфино

О внесении изменений в Положение о дисциплинарных взысканиях за коррупционные правонарушения и порядке их применения к муниципальным служащим органов местного самоуправления Парфинского муниципального района

В соответствии с частями 2,3 и 6 статьи 27.1 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Внести изменения в Положение о дисциплинарных взысканиях за коррупционные правонарушения и порядке их применения к муниципальным служащим органов местного самоуправления Парфинского муниципального района, утвержденные постановлением Администрации муниципального района от 25.10.2013 № 842, изложив пункт 2 раздела 2 в следующей редакции:

«2.2. За несоблюдение муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами, налагаются следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

2.3. Муниципальный служащий подлежит увольнению с муниципальной службы в связи с утратой доверия в случае:

1) неприятия муниципальным служащим, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

2) непредставления муниципальным служащим сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в случае, если представление таких сведений обязательно, либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений.»

2.Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района Н.В.Хатунцев

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.04.2017 № 212

р.п. Парфино

О внесении изменений в Реестр должностей муниципальной службы в Парфинском муниципальном районе

В соответствии с частью 2 статьи 6 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Реестром должностей муниципальной службы в Новгородской области, утвержденным областным законом от 25.12.2007 № 240-ОЗ «О некоторых вопросах правового регулирования муниципальной службы в Новгородской области»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Внести изменение в Реестр должностей муниципальной службы в Парфинском муниципальном районе, утвержденный постановлением Администрации муниципального района от 18.06.2008 № 275, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2.Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района Н.В.Хатунцев

УТВЕРЖДЕН
постановлением Администрации
муниципального района
от 11.04.2017 № 212

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Парфинского муниципального района

Наименование группы должностей	Наименование должности
--------------------------------	------------------------

Высшая группа должностей	Первый заместитель Главы администрации муниципального района
	Заместитель Главы администрации муниципального района
Главная группа должностей	Председатель комитета Администрации муниципального района
	Начальник управления Администрации муниципального района
Ведущая группа должностей	Заведующий отделом Администрации муниципального района
	Заместитель председателя комитета Администрации муниципального района
	Заместитель начальника управления Администрации муниципального района
	Начальник отдела в комитете Администрации муниципального района
Старшая группа должностей	Ведущий инспектор Контрольно-счетной палаты муниципального района
	Главный специалист
Младшая группа должностей	Ведущий специалист
	Специалист I категории

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 12.04.2017 № 216

р.п. Парфино

О внесении изменений в устав Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03 ноября 2006 года №174-ФЗ «Об автономных учреждениях»
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в устав Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества», утвержденный постановлением администрации муниципального района от 17.02.2016 № 99:

1.1. Изложить подпункт 10 пункта 4.13.17, пункт 4.13.24, раздела 4 «Порядок управления деятельностью. Структура и компетенция органов управления Автономного Учреждения, порядок их формирования и сроки полномочий» в новой редакции:

«10) предложение директора, членов Наблюдательного совета, заместителей директора Автономного Учреждения о совершении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;»

«4.13.24. Решение по вопросу, указанному в подпункте 10 пункта 4.13.17 устава принимается Наблюдательным советом Автономного Учреждения в следующем порядке.

4.13.24.1. Лицами, заинтересованными в совершении Автономным Учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, признаются при наличии условий, указанных в пункте 4.13.24.3. устава, члены Наблюдательного совета Автономного Учреждения, директор Автономного Учреждения и его заместители.

4.13.24.2. Порядок, установленный Федеральным законом от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях» для совершения сделок, в совершении которых имеется заинтересованность, не применяется при совершении сделок, связанных с выполнением Автономным Учреждением работ, оказанием им услуг в процессе его обычной уставной деятельности, на условиях, существенно не отличающихся от условий совершения аналогичных сделок.

4.13.24.3. Лицо признается заинтересованным в совершении сделки, если оно, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

1) являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

2) владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более

чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом Автономного Учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

3) занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом Автономного Учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

4.13.24.4. Заинтересованное лицо до совершения сделки обязано уведомить директора Автономного Учреждения и Наблюдательный совет Автономного Учреждения об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным.

4.13.24.5. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, может быть совершена с предварительного одобрения Наблюдательного совета Автономного Учреждения. Наблюдательный совет Автономного Учреждения обязан рассмотреть предложение о совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, в течение пятнадцати календарных дней с момента поступления такого предложения председателю Наблюдательного совета Автономного Учреждения.

4.13.24.6. Решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается большинством голосов членов Наблюдательного совета Автономного Учреждения, не заинтересованных в совершении этой сделки. В случае, если лица, заинтересованные в совершении сделки, составляют в Наблюдательном совете Автономного Учреждения большинство, решение об одобрении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, принимается учредителем Автономного Учреждения.

4.13.24.7. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований законодательства, может быть признана недействительной по иску Автономного Учреждения или его учредителя, если другая сторона сделки не докажет, что она не знала и не могла знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки или об отсутствии ее одобрения.

4.13.24.8. Заинтересованное лицо, нарушившее обязанность, предусмотренную частью 4 статьи 16 Федерального закона от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях», несет перед Автономным Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований законодательства, независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении. Такую же ответственность несет директор Автономного Учреждения, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

4.13.24.9. В случае, если за убытки, причиненные Автономному Учреждению в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований законодательства, отвечают несколько лиц, их ответственность является солидарной.»

2.Абрамовой Жанне Анатольевне, директору Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»:

2.1.Зарегистрировать внесение изменений в устав Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.Уполномочить Абрамову Жанну Анатольевну, директора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» выступить заявителем при государственной регистрации изменений в устав.

4.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы администрации муниципального района Леонтьеву Елену Николаевну.

5.Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района Н.В.Хатунцев

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 14.04.2017 № 222

р.п. Парфино

О предоставлении разрешения на отклонение от предельных параметров разрешенного строительства, реконструкции объектов капитального строительства

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 40 Градостроительного кодекса Российской Федерации, Генеральным планом Парфинского городского поселения, утвержденного решением Совета депутатов Парфинского городского поселения от 28.12.2016 № 59, Правилами землепользования и застройки Парфинского городского поселения, утвержденного решением Совета депутатов Парфинского городского поселения от 28.12.2016 № 60, Решением Думы Парфинского муниципального района «Об утверждении Положения о проведении публичных слушаний по вопросам градостроительной деятельности на территории Парфинского муниципального района» от 28.10.2015 № 20 и на основании заявления Рыбаковой

Тамары Ивановны, зарегистрированной по адресу: Новгородская область, Новгородский район, р.п. Парфино, ул. Карла Маркса, д. 51, кв. 9

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Предоставить Рыбаковой Тамаре Ивановне разрешение на отклонение от предельных параметров разрешенного строительства объектов капитального строительства для строительства магазина, расположенного на землях населенных пунктов в зоне О2 «Зона делового, общественного и коммерческого назначения» по адресу: Новгородская область, Парфинский района, р.п. Парфино, ул. Космонавтов. Кадастровый номер земельного участка 53:13:0010413:419, площадь земельного участка 155 кв.м. Вид разрешенного использования земельного участка – для размещения объектов капитального строительства, предназначенных для продажи товаров, торговая площадь которых составляет до 5000 кв.м.

2.Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: парфинский.рф

Глава муниципального района Н.В.Хатунцев

Информационное сообщение о проведении публичных слушаний

С 20 марта по 13 апреля 2017 года будут проводиться публичные слушания по предоставлению разрешения на отклонение от предельных параметров разрешенного строительства объектов капитального строительства для строительства магазина, расположенного на землях населенных пунктов в зоне О2 «Зона делового, общественного и коммерческого назначения» по адресу: Новгородская область, Парфинский района, р.п. Парфино, ул. Космонавтов. Кадастровый номер земельного участка 53:13:0010413:419, площадь земельного участка 155 кв.м. Вид разрешенного использования земельного участка – для размещения объектов капитального строительства, предназначенных для продажи товаров, торговая площадь которых составляет до 5000 кв.м. Заявитель Рыбакова Тамара Ивановна.

Публичные слушания состоятся 4 апреля 2017 года в 15 часов 30 минут в здании Администрации Парфинского муниципального района по адресу: Новгородская область, Парфинский район, р.п. Парфино, ул. Карла Маркса, д. 60, малый зал.

Границы территории для проведения публичных слушаний – Новгородская область, Парфинский район, р.п. Парфино, ул. Космонавтов, пер. Партизанский, ул. Чапаева.

С документами можно ознакомиться в Администрации Парфинского муниципального района по адресу: р.п. Парфино, ул. Карла Маркса, д.60, кабинет 3 по рабочим дням с 8 часов 30 минут до 17 часов 30 минут, обед с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут (телефон 6-15-77) и на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: парфинский.рф

Замечания и предложения принимаются Градостроительной комиссией администрации муниципального района в кабинете 3 Администрации муниципального района (п. Парфино, ул. К. Маркса, д. 60, тел. 6-15-77) по 13. 04 2017 года, по рабочим дням с 8 часов 30 минут до 17 часов 30 минут, обед с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

Ответственный за проведение публичных слушаний заместитель Главы администрации муниципального района, председатель комитета ЖКХ, строительства, дорожного хозяйства и благоустройства администрации муниципального района Дементьев Владислав Викторович..

Председатель Градостроительной комиссией
администрации муниципального района
заместитель Главы администрации муниципального
района, председатель комитета ЖКХ, строительства,
дорожного хозяйства и благоустройства администрации
муниципального района **В.В. Дементьев**

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.04.2017 № 227
р.п. Парфино

**Об утверждении Примерного положения об оплате
труда работников учреждений культуры,
подведомственных Администрации 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 муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2017 года.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы администрации Парфинского муниципального района Леонтьеву Е.Н.

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 Н.В.Хатунцев

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 227

**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 бюджета муниципального района, 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:

$$Do = (Bo + Bo * Kп1 + Bo * Kп2 + Bo * Kп3) * Kind$$

Do - должностной оклад руководителя учреждения;

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

Kп1 - повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

Kп2 - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Kп3 - за наличие высшего образования в сфере управления;

Kind - 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 и особенности деятельности учреждения.

Масштаб управления учреждения устанавливается в зависимости от:

Среднесписочной численности работников учреждения;

Количества сопровождаемых учреждений культуры.

2.2.1. 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. от 26 чел. до 50 чел. от 51 чел. до 75 чел. от 76 чел. до 100 чел. от 101 чел. и более	0,2 0,3 0,4 0,5 0,6
2.	Количества сопровождаемых учреждений культуры и дополнительного образования (ед.)	до 3 до 4 до 5	0,1 0,2 0,3

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения зависит от наличия в учреждении филиалов, транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, рассматривается комиссией в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и особенностей деятельности и значимости организации. Решение об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы

работников организации принимается Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается локальным актом учреждения в кратности от 1 до 4.

2.4. Средняя заработная плата работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается по итогам статистического наблюдения формы ЗП- культура и исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы руководителя учреждения, внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждения) на среднесписочную численность работников без руководителя учреждения, внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным с работниками списочного состава со своим учреждением.

2.5. Годовой фонд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается из расчета средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности от 1 до 5 и 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. Оклад заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливается на 10 - 30 % ниже окладов руководителей учреждений.

Должностной оклад художественному руководителю учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителей учреждений 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 выплачиваются ежемесячно, и устанавливаются в следующих размерах:

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

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

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

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

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

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

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада;

при награждении Почетной грамотой муниципального района – в размере 5 % от оклада.

2.9.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) руководителю учреждения выплачиваются ежемесячно в размере до 50 % оклада по итогам предыдущего года:

- за организацию и проведение тематических выставок, конференций по направлению деятельности учреждений - 10%;

- подготовка и участие в конкурсах районного, областного, всероссийского уровня - 10%;

- получение призовых мест в конкурсах районного, областного и всероссийского уровня - 15%;

- участие в федеральных и региональных целевых программах – 15 %.

2.9.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 3.7.1 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, занимающих должности служащих (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)	3520
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (заведующий костюмерной, руководитель кружка, любительского объединения, аккомпаниатор, культорганизатор)	4360
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (главный библиотекарь, библиотекарь, методист библиотеки, методист клубного учреждения, методист центра фольклора и ремесел, звукооператор, методист по кино)	4840
4.	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий художественно-постановочной частью, заведующий отделом библиотеки, режиссер, балетмейстер, дирижер, хормейстер, заведующий отделом дома культуры, центра фольклора и ремесел, руководитель клубного формирования, любительского объединения)	5930

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (кассир, секретарь, дежурный)	3410
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (художник, заведующий хозяйством)	4360
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (специалист, бухгалтер, документовед, инженер)	4840
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (заместитель главного бухгалтера)	5120
5.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» (начальники отделов)	5340

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

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры оклада (руб.)
1.	Заведующие филиалами сельских домов культуры, заведующие филиалами сельских клубов и иных аналогичных учреждений, не отнесенных к группе по оплате труда (вне группы)	4960
2.	Заведующие филиалами сельских домов культуры, заведующие филиалами сельских клубов и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 4 группе по оплате труда	5140
3.	Заведующие филиалами сельских домов культуры и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 3 группе по оплате труда	5570
4.	Художественный руководитель филиала дома культуры, директор дома культуры, заведующие сельскими домами культуры и иных аналогичных учреждений, отнесенных ко 2 группе по оплате труда	5930
5.	Заведующая филиалом дома ремесел и фольклора и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 1 группе по оплате труда	6900
6.	Заведующие сельскими филиалами библиотек, отнесенных к 3 группе по оплате труда	4960
7.	Заведующая детской библиотекой, отнесенных к 3 группе по оплате труда	5450

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

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

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

главный	-0,20
ведущий	-0,15

высшая категория	-0,10
первая категория	-0,05
вторая категория	-0,03

3.4.3. Повышающий коэффициент к минимальному окладу специалистам, работающим на селе, устанавливается в размере до – 0,25.

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

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

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

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. 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	- 10% оклада
от 3 лет до 6 лет	- 15% оклада
от 6 лет до 10 лет	- 20% оклада
свыше 10 лет	- 30% оклада

Установление Стажа работы, дающий 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 ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

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, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера иных работников учреждений – приказами директоров 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.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться в следующих размерах и выплачиваются ежемесячно:

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

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

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

за знание и использование в работе двух и более иностранных языков - 15 % оклада.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

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

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
 при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
 при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;
 при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада;
 при награждении Почетной грамотой Администрации Парфинского муниципального района – в размере 5 % от оклада.

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

3.7.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 100 % к окладу за организацию и проведение выставок, конференций, мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами.

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

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов (далее оклады) работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее рабочие), 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	2970
2 разряд	3080
3 разряд	3190
4 разряд	3300
5 разряд	3410
6 разряд	3630
7 разряд	3850
8 разряд	4070

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

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

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

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

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к 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 3.7.1 настоящего Положения.

4.4.3. 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 4 % оклада (должностного оклада) тарифной ставки.

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

оклада 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, бабушка, 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 (Первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении других работников учреждений - руководителями учреждений и оформляется приказами директоров учреждений.

Материальная помощь максимальными размерами 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, 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 (Первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении работников учреждений - руководителями учреждений и оформляется приказами директоров учреждений.

6.3. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам Учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере до 4000 рублей.

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 № 3 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.2. Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

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 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 в сроки, установленные в п. 7.2. раздела 7 настоящего Положения по форме (Приложение № 4 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 утверждаются 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 № 5 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 постановлению Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 227

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

1. Перечень должностей, относимых к административно - управленческому персоналу

Директор
Заместитель директора
Заведующий финансово-экономическим отделом
Главный бухгалтер

2. Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу

Заведующий техническим сектором
Заведующий хозяйством
Уборщик (ца)
Рабочий
Гардеробщик
Электрик
Сторож
Вахтер
Истопник
Контролер
Инженеры всех специальностей
водитель

Приложение № 2
к постановлению Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 227

**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 постановлению Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 227

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 баллов			
1	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 баллов; от 90 до 99,9 % - 3 балла; ниже 90% - 0 баллов	5 баллов
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум - 27 баллов			
2.1.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.3.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.4.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.5.	Увеличение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.6.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.7.	Увеличение количества кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.8.	Увеличение количества посетителей кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.9.	Сохранение количества участников клубных формирований	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 5 баллов показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
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 баллов; значение показателя ниже	5 баллов

		установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 баллов имеют место – 0 баллов	5 баллов
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 баллов			
2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен –4 балла; показатель не выполнен вследствие обстоятельств, не зависящих от действий (бездействия) руководителя учреждения - 1 балл; показатель не выполнен – 0 баллов	4 балла
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено - 4 балла; - не соблюдено – 0 баллов	4 балла
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 балла; выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
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 балла; выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 7 баллов			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
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 балла; доля от 15% до 19,9 % – 2 балла; доля от 5 % до 14,9 % – 1 балл; доля ниже 5 % – 0 баллов	3 балла
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	нарушений нет 2 балла; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований - 1 балл; нарушения не устранены 0 баллов	2 балла
Итого по итогам года:			70 баллов
4. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 6 баллов			
4.1.	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
4.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
4.3.	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
5. Осуществление инновационной деятельности максимум - 11 баллов			
5.1.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских,	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла

	международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки		
5.2.	Результативность участия учреждения в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 1,0 тыс. руб. – 4 балла; наличие проектов, поддержанных (выход в финал, дипломы, грамоты). – 2 балла; отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов.	4 балла
5.3.	Разработка, внедрение и реализация новых форм культурно - досуговых мероприятий	да – 5 баллов; нет – 0 баллов	5 баллов
6. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 12 баллов			
6.1.	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: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов; - на уровне прошлого года - 2 балла; Снижение – 0 баллов	5 баллов
6.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 3 балла; задолженность есть - 0 баллов	3 балла
6.3.	Соблюдение сроков представление статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	представлена без нарушения контрольных сроков – 1 балл; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	1 балл
6.4.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют – 3 балла имеются – 0 баллов	3 балла
7. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 1 балл			
7.1.	Создание безопасных условий труда (проведение по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации))	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
Итого по итогам квартала:			30 баллов
Всего:			100 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
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 баллов			
1	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 баллов; от 90 до 99,9% - 3 балла; ниже 90% - 0 баллов	5 баллов
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум - 27 баллов			
2.1.	Увеличение количества пользователей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.2.	Увеличение библиотечного фонда (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.3.	Увеличение количества документов, выданных из фонда библиотек (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.4.	Увеличение количества библиографических записей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.5.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.6.	Увеличение количества посетителей культурно –	показатель выполнен - 3 балла;	3 балла

	досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель не выполнен - 0 баллов	
2.7.	Увеличение мероприятий направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.8.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
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 баллов; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 баллов имеют место - 0 баллов	5 баллов
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 баллов			
2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен вследствие обстоятельств, не зависящих от действий (бездействия) руководителя учреждения - 1 балл; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено - 4 балла; - не соблюдено - 0 баллов	4 балла
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 баллов, выявлены нарушения - 0 баллов	4 балла
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 баллов, выявлены нарушения - 0 баллов	4 балла
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 7 баллов			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
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 балла; доля от 15% до 19,9 % – 2 балла; доля от 5% до 14,9% – 1 балл; доля ниже 5 % – 0 баллов.	3 балла
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	Показатель выполнен полностью, нарушений нет 2 балла; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований -1 балл; нарушения не устранены 0 баллов	2 балла
Итого по итогам года:			70 баллов
4. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 6 баллов			
4.1.	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	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла

	печатных СМИ		
4.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
4.3	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
5. Осуществление инновационной деятельности максимум - 11 баллов			
5.1.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
5.2.	Результативность участия учреждения в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 1,0 тыс. руб. – 4 балла наличие проектов, поддержанных (выход в финал, дипломы, грамоты). – 2 балла; отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов.	4 балла
5.3.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик. Использование современных технологий работы.	да – 5 баллов; нет – 0 баллов	5 баллов
6. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 12 баллов			
6.1.	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: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов; - на уровне прошлого года - 3 балла, - снижение - 0 баллов	5 баллов
6.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 3 балла; задолженность есть - 0 баллов	3 балла
6.3.	Соблюдение сроков представление статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	представлена без нарушения контрольных сроков – 1 балл; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	1 балл
6.4.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют – 3 балла имеются – 0 баллов	3 балла
7. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 1 балл			
7.1.	Создание безопасных условий труда (проведение по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации))	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
Итого по итогам квартала:			30 баллов
Всего:			100 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
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 баллов			
1	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 баллов; от 90 до 99,9 % - 3 балла; ниже 90% - 0 баллов	5 баллов
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум - 27 баллов			
2.1.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла

2.3.	Увеличение количества экскурсий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
2.4.	Увеличение количества экскурсантов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
2.5.	Развитие туризма (освоение районных экскурсионных маршрутов, сотрудничество с туристическими фирмами области)	показатель выполнен – 6 баллов; показатель не выполнен – 0 баллов	6 баллов
2.6.	Уровень удовлетворенности сопровождаемых учреждений качеством обслуживания (%)	удовлетворены полностью - 5 баллов; удовлетворены частично - 3 балла; полностью удовлетворены – 0 баллов	5 баллов
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 5 баллов показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
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 баллов; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 баллов имеют место – 0 баллов	5 баллов
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 баллов			
2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено - 4 балла; - не соблюдено – 0 баллов	4 балла
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 балла выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
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 балла выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум -7 баллов			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
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 балла; доля от 15% до 19,9 % – 2 балла; доля от 5% до 14,9 % – 1 балл; доля ниже 5 % – 0 баллов.	3 балла
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	Показатель выполнен полностью, нарушений нет 2 балла; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований - 1 балл; нарушения не устранены 0 баллов	2 балла
Итого по итогам года:			70 баллов
4. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 6 баллов			
4.1.	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
4.2.	Своевременное предоставление информации о деятельности учреждения на сайт Администрации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла

	муниципального района		
4.3	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
5. Осуществление инновационной деятельности максимум - 11 баллов			
5.1.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
5.2.	Результативность участия учреждения в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 1,0 тыс. руб. – 4 балла; наличие проектов, поддержанных (выход в финал, дипломы, грамоты).– 2 балла; отсутствие поддержанных проектов– 0 баллов.	4 балла
5.3.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик (разработка буклетов по туризму, новых форм проведения мероприятий)	да – 5 баллов; нет – 0 баллов	5 баллов
6. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 12 баллов			
6.1.	Введение учреждением деятельности от оказания платных услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности	введение деятельности – 5 баллов; - отсутствие деятельности- 0 баллов	5 баллов
6.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 3 балла; задолженность есть - 0 баллов	3 балла
6.3.	Соблюдение сроков предоставления статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	представлена без нарушения контрольных сроков – 1 балл; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	1 балл
6.4.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют – 3 балла имеются – 0 баллов	3 балла
7. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 1 балл			
7.1.	Создание безопасных условий труда (проведение по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации)	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
Итого по итогам квартала:			30 баллов
Всего:			100 баллов

Приложение № 4
к постановлению Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 227

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов

Приложение № 5
к постановлению Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 227

Порядок определения размера премиальной выплаты работникам учреждения и их руководителям

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии, % (от премиального фонда)	Примечание
от 100 до 90	100	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 89 до 80	80	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 79 до 70	60	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 69 до 60	40	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 59 до 50	20	если иное не установлено нормативно-правовым актом
ниже 50	премия не начисляется	если иное не установлено нормативно-правовым актом

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.04.2017 № 211
р.п. Парфино

О внесении изменений в перечень должностей муниципальной службы в Парфинском муниципальном районе, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие Парфинского муниципального района обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей

В соответствии со статьей 8 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 15 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 года № 557 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в перечень должностей муниципальной службы в Парфинском муниципальном районе, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие Парфинского муниципального района обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденный постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 12.08.2009 № 425, изложив его в следующей редакции:

«Должности муниципальной службы в Парфинском муниципальном районе, отнесенные Реестром должностей муниципальной службы в Парфинском муниципальном районе, утвержденным Постановлением Парфинского муниципального района от 18.06.2008 № 275 "О Реестре должностей муниципальной службы в Парфинском муниципальном районе", к высшей, главной, ведущей и старшей группам должностей.»

2. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района **Н.В.Хатунцев**

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.04.2017 № 228
р.п. Парфино

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации муниципального района

В соответствии с постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 19.04.2017 №227 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации муниципального района.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2017 года.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы администрации Парфинского муниципального района Леонтьеву Е.Н.

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 Н.В.Хатунцев

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 228

**Положение
об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации муниципального района**

Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 19.04.2017 № 227 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Парфинского муниципального района (далее - учреждения)

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда руководителей учреждений устанавливается с учетом: 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.

1.2. Оплата труда руководителей учреждений состоит из:

оклада (должностного оклада) (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.3. Руководителям учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

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.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Заработная плата руководителей учреждений и всех его работников не может превышать фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета муниципального района, от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

1.7. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда учреждения возложена на руководителя учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителей 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:

$$Do = (Bo + Bo * Kp1 + Bo * Kp2 + Bo * Kp3) * Kind$$

Do- должностной оклад руководителя учреждения;

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

Kp1-повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

Kp2- повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Kp3- за наличие высшего образования в сфере управления;

Kind- 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 и особенности деятельности учреждения.

Масштаб управления учреждения устанавливается в зависимости от:

Среднесписочной численности работников учреждения;

Количества сопровождаемых учреждений культуры.

2.2.1. 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.	Количества сопровождаемых учреждений культуры и дополнительного образования (ед.)	до 3	0,1
		до 4	0,2
		до 5	0,3

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения зависит от наличия в учреждении филиалов, транспортных средств и устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, рассматривается комиссией в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и особенностей деятельности и значимости организации. Решение об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации принимается Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

2.4. Средняя заработная плата работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается по итогам статистического наблюдения формы ЗП- культура и исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы руководителя учреждения, внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждения) на среднесписочную численность работников без руководителя учреждения, внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным с работниками списочного состава со своим учреждением.

2.5. Годовой фонд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается из расчета средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности от 1 до 5 и 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

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

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

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

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

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада;

при награждении Почетной грамотой муниципального района – в размере 5 % от оклада.

2.8.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачивается ежемесячно в размере до 50 % оклада по итогам предыдущего года:

- за организацию и проведение тематических выставок, конференций по направлению деятельности учреждений - 10%;

- подготовка и участие в конкурсах районного, областного, всероссийского уровня - 10%;

- получение призовых мест в конкурсах районного, областного и всероссийского уровня - 15%;

- участие в федеральных и региональных целевых программах – 15 %.

2.8.3. 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 - 10% оклада

от 3 лет до 6 лет - 15% оклада

от 6 лет до 10 лет - 20% оклада

свыше 10 лет - 30% оклада

Решение об установлении конкретного размера ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

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;

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

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

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

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

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.

2.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. 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 руководителя 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.

3.2. 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.

IV. Порядок премирования руководителей учреждений

4.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые определены в приложении № 1 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

4.2. Оценка эффективности деятельности руководителей учреждений проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

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

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

4.4. Руководители учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности руководителей учреждений (далее отчет) с подтверждением каждого показателя и направляют его в 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 в сроки, установленные в п. 4.2. раздела 4 настоящего Положения по форме (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.5. Состав и порядок деятельности комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждается постановлением Администрации муниципального района.

4.6. Комиссия рассматривает сводный отчет Отдела культуры и архивного дела Администрации муниципального района и проводит оценку эффективности деятельности руководителей 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 %.

4.7. По результатам рассмотрения сводного отчета комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения.

4.8. На основании предложений комиссии Главой муниципального района принимается решение о премировании или об отказе в премировании в отношении руководителей учреждений.

4.9. Руководители учреждений премируются ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.10. Размер премиального фонда руководителя учреждения устанавливается ежеквартально в течении текущего финансового года комиссией и утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

4.11. Неиспользованные средства квартального премиального фонда руководителя учреждения не могут использоваться в следующем квартале, но могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, а также руководителю учреждения на основании распоряжения Администрации муниципального района за выполнение особо важных поручений.

4.12. Руководители учреждений могут быть лишены премии частично или полностью за тот период (месяц), в котором совершено нарушение, с указанием причины лишения премии. Основанием для частичного или полного лишения премии (депремирования) служат:

- наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде; в случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания учреждение имеет право частично снизить размер премии руководителю учреждения;

- совершение прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесение руководителем своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

- наличие замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- наличие зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в учреждении;

- наличие обоснованных жалоб на руководителей со стороны населения;

- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности (по зависимым от руководителя причинам);
- наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок проверяющих органов;
- наличие фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;
- нарушение трудового законодательства.

4.1.3. Премирование руководителей учреждений за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

Выполнение руководителем учреждения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения установленных на календарный год, оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере. Максимальный размер премии для руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района исходя из установленного, для руководителя учреждения, премиального фонда на текущий квартал.

Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

Размер премии руководителя учреждения зависит от количества набранных баллов за выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и определяется согласно порядка определения размера премиальной выплаты руководителю учреждения (Приложение № 3).

V. Другие вопросы оплаты труда руководителей учреждения

5.1. Из фонда оплаты труда руководителям 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 руководителей;
- 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 руководителям 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 (Первым заместителем Главы Администрации) муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти руководителя 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 (Первым заместителем Главы Администрации) муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

5.3. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере до 4000 рублей.

5.4. Материальная помощь, оказываемая руководителям учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

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

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 баллов			
1	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 баллов; от 90 до 99,9 % - 3 балла; ниже 90% - 0 баллов	5 баллов
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум - 27 баллов			
2.1.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла

2.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на бесплатной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.3.	Увеличение культурно - досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.4.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий на платной основе (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.5.	Увеличение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.6.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.7.	Увеличение количества кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.8.	Увеличение количества посетителей кинопоказов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.9	Сохранение количества участников клубных формирований	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 5 баллов показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
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 баллов; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 баллов имеют место – 0 баллов	5 баллов
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 баллов			
2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен –4 балла; показатель не выполнен вследствие обстоятельств, не зависящих от действий (бездействия) руководителя учреждения - 1 балл; показатель не выполнен – 0 баллов	4 балла
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено - 4 балла; - не соблюдено – 0 баллов	4 балла
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 балла; выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
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 балла; выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 7 баллов			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
3.2.	Доля специалистов, прошедших обучение –	доля 20% и более – 3 балла;	3 балла

	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 от 15% до 19,9 % – 2 балла; доля от 5 % до 14,9 % – 1 балл; доля ниже 5 % – 0 баллов	
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	нарушений нет 2 балла; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований - 1 балл; нарушения не устранены 0 баллов	2 балла
Итого по итогам года:			70 баллов
4. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 6 баллов			
4.1.	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
4.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
4.3.	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
5. Осуществление инновационной деятельности максимум - 11 баллов			
5.1.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
5.2.	Результативность участия учреждения в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 1,0 тыс. руб. – 4 балла; наличие проектов, поддержанных (выход в финал, дипломы, грамоты). – 2 балла; отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов.	4 балла
5.3.	Разработка, внедрение и реализация новых форм культурно - досуговых мероприятий	да – 5 баллов; нет – 0 баллов	5 баллов
6. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 12 баллов			
6.1.	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: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов; - на уровне прошлого года - 2 балла; Снижение – 0 баллов	5 баллов
6.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 3 балла; задолженность есть - 0 баллов	3 балла
6.3.	Соблюдение сроков представление статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	представлена без нарушения контрольных сроков – 1 балл; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	1 балл
6.4.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют – 3 балла	3 балла

		имеются – 0 баллов	
7. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 1 балл			
7.1.	Создание безопасных условий труда (проведение по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации))	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
Итого по итогам квартала:			30 баллов
Всего:			100 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
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 баллов			
1	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 баллов; от 90 до 99,9 % - 3 балла; ниже 90% - 0 баллов	5 баллов
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум -27 баллов			
2.1.	Увеличение количества пользователей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.2.	Увеличение библиотечного фонда (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.3.	Увеличение количества документов, выданных из фонда библиотек (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.4.	Увеличение количества библиографических записей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.5.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.6.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.7.	Увеличение мероприятий направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в объеме мероприятий учреждения (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.8.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в общем числе детей (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
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 баллов; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 баллов имеют место – 0 баллов	5 баллов
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 баллов			
2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен – 4 балла; показатель не выполнен вследствие обстоятельств, не зависящих от действий (бездействия) руководителя учреждения - 1 балл; показатель не выполнен – 0 баллов	4 балла
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено – 4 балла; - не соблюдено – 0 баллов	4 балла
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов	нарушения отсутствуют - 4 баллов,	4 балла

	Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	выявлены нарушения – 0 баллов	
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 баллов, выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 7 баллов			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
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 балла; доля от 15% до 19,9 % – 2 балла; доля от 5% до 14,9% – 1 балл; доля ниже 5 % – 0 баллов.	3 балла
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	Показатель выполнен полностью, нарушений нет 2 балла; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований -1 балл; нарушения не устранены 0 баллов	2 балла
Итого по году:			70 баллов
4. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 6 баллов			
4.1.	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
4.2.	Наличие у учреждения группы в социальных сетях и своевременная актуализация представленной в ней информации	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
4.3.	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
5. Осуществление инновационной деятельности максимум - 11 баллов			
5.1.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
5.2.	Результативность участия учреждения в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 1,0 тыс. руб. – 4 балла наличие проектов, поддержанных (выход в финал, дипломы, грамоты).– 2 балла; отсутствие поддержанных проектов– 0 баллов.	4 балла
5.3.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик. Использование современных технологий работы.	да – 5 баллов; нет – 0 баллов	5 баллов
6. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 12 баллов			
6.1.	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	поступление доходов: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов; - на уровне прошлого года - 3 балла, - снижение- 0 баллов	5 баллов

	деятельности		
6.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 3 балла; задолженность есть - 0 баллов	3 балла
6.3.	Соблюдение сроков представление статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	представлена без нарушения контрольных сроков – 1 балл; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	1 балл
6.4.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют – 3 балла имеются – 0 баллов	3 балла
7. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 1 балл			
7.1.	Создание безопасных условий труда (проведение по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации)	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
Итого по итогам квартала:			30 баллов
Всего:			100 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
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 баллов			
1	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 баллов; от 90 до 99,9 % - 3 балла; ниже 90% - 0 баллов	5 баллов
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум -27 баллов			
2.1.	Увеличение количества культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.2.	Увеличение количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
2.3.	Увеличение количества экскурсий (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
2.4.	Увеличение количества экскурсантов (по сравнению с предыдущим периодом)	показатель выполнен -5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
2.5.	Развитие туризма (освоение районных экскурсионных маршрутов, сотрудничество с туристическими фирмами области)	показатель выполнен – 6 баллов; показатель не выполнен – 0 баллов	6 баллов
2.6.	Уровень удовлетворенности сопровождаемых учреждений качеством обслуживания (%)	удовлетворены полностью - 5 баллов; удовлетворены частично - 3 балла; полностью удовлетворены – 0 баллов	5 баллов
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 5 баллов показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
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 баллов; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 баллов имеют место – 0 баллов	5 баллов
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 16 баллов			
2.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников	соотношение: - соблюдено - 4 балла; - не соблюдено – 0 баллов	4 балла

	учреждений культуры		
2.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 4 балла выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
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 балла выявлены нарушения – 0 баллов	4 балла
3. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум -7 баллов			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
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 балла; доля от 15% до 19,9 % – 2 балла; доля от 5% до 14,9 % – 1 балл; доля ниже 5 % – 0 баллов.	3 балла
3.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	Показатель выполнен полностью, нарушений нет 2 балла; нарушения не устранены по причине отсутствия ассигнований - 1 балл; нарушения не устранены 0 баллов	2 балла
Итого по итогам года:			70 баллов
4. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 6 баллов			
4.1.	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
4.2.	Своевременное предоставление информации о деятельности учреждения на сайт Администрации муниципального района	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
4.3.	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
5. Осуществление инновационной деятельности максимум - 11 баллов			
5.1.	Участие в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных) на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
5.2.	Результативность участия учреждения в проектах конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях различного уровня (межрайонных, региональных, всероссийских, международных)	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 1,0 тыс. руб. – 4 балла; наличие проектов, поддержанных (выход в финал, дипломы, грамоты).– 2 балла; отсутствие поддержанных проектов– 0 баллов.	4 балла
5.3.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик (разработка буклетов по туризму, новых форм проведения мероприятий)	да – 5 баллов; нет – 0 баллов	5 баллов
6. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 12 баллов			
6.1.	Введение учреждением деятельности от оказания платных услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности	введение деятельности – 5 баллов; - отсутствие деятельности- 0 баллов	5 баллов
6.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской	задолженность отсутствует - 3 балла;	3 балла

	задолженности (при наличии финансирования)	задолженность есть - 0 баллов	
6.3.	Соблюдение сроков предоставления статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	представлена без нарушения контрольных сроков – 1 балл; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	1 балл
6.4.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют – 3 балла имеются – 0 баллов	3 балла
7. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 1 балл			
7.1.	Создание безопасных условий труда (проведение по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации)	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
Итого по итогам квартала:			30 баллов
Всего:			100 баллов

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

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов

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

**Порядок определения размера премиальной выплаты руководителям
учреждений**

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии, % (от премиального фонда)	Примечание
от 100 до 90	100	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 89 до 80	80	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 79 до 70	60	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 69 до 60	40	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 59 до 50	20	если иное не установлено нормативно-правовым актом
ниже 50	премия не начисляется	если иное не установлено нормативно-правовым актом

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 19.04.2017 № 226
р.п. Парфино

**Об утверждении Положения об оплате труда
руководителя муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Парфинская детская школа искусств»**

В соответствии с постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 19.04.2017 № 225 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств».

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2017 года.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы администрации Парфинского муниципального района Леонтьеву Е.Н.

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

Н.В.Хатунцев

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 226

Положение

об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств»

Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации муниципального района от № «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» и устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» (далее учреждение).

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда руководителя учреждения устанавливается с учетом:
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.

1.2. Оплата труда руководителя учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада) (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.3. Руководителю учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

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.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

1.7. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда учреждения возложена на руководителя учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

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:

$$Do = (Bo + Bo * Kп1 + Bo * Kп2) * Kind$$

Do - должностной оклад руководителя учреждения;

Bo - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксируемом размере и составляет 7600,00 рублей.

Kп1 - повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

Kп2 - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Kind - коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и с решением Думы Парфинского муниципального района о принятии бюджета на очередной финансовый год.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления учреждения и особенности деятельности учреждения.

Масштаб управления учреждения устанавливается в зависимости от:

Среднесписочной численности работников учреждения;

Количества учащихся (слушателей).

2.2.1. 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 учащихся (слушателей)	до 200 чел.	0,2
		от 201 чел. до 300 чел.	0,3
		от 301 чел. до 400 чел.	0,4

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения зависит от наличия в учреждении филиалов и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Наличие в учреждении филиалов (ед.):	за наличие филиала, структурного подразделения	0,3

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

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

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, рассматривается комиссией в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и особенностей деятельности и значимости организации. Решение об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации принимается Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

2.4. Средняя заработная плата работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается по итогам статистического наблюдения формы ЗП- образование и исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы руководителя, внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждения) на среднесписочную численность работников без руководителя учреждения, внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным с работниками списочного состава со своим учреждением.

2.5. Годовой фонд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается из расчета средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности от 1 до 5 и 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

Выплаты за ученую степень и почетное звание устанавливаются только по основной работе по одному из оснований на усмотрение работника.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

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

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

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

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

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада;

при награждении Почетной грамотой муниципального района – в размере 5 % от оклада.

2.8.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются ежемесячно в размере до 50 % оклада по итогам предыдущего года:

- за организацию и проведение тематических выставок, конференций по направлению деятельности учреждений - 10%;

- подготовка и участие в конкурсах районного, областного, всероссийского, международного уровня - 10%;

- получение призовых мест в конкурсах районного, областного и всероссийского уровня - 15%;

- участие в федеральных и региональных целевых программах – 15 %.

2.8.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю учреждения устанавливаются в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 10% оклада

от 3 лет до 6 лет - 15% оклада

от 6 лет до 10 лет - 20% оклада

свыше 10 лет - 30% оклада

Решение об установлении конкретного размера ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

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;

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

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

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

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

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.

2.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.8.5. Педагогическая нагрузка руководителю учреждения определяется по согласованию между учредителем и руководителем образовательного учреждения.

III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. 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.

3.2. 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.

IV. Порядок премирования руководителя учреждения

4.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые определены в приложении № 1 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

4.2. Оценка эффективности деятельности руководителей учреждений проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

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

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

4.4. Руководитель учреждения ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности руководителей учреждений (далее - отчет) с подтверждением каждого показателя и направляет его в 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 в сроки, установленные в п 4.2. раздела 4 настоящего Положения по форме (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.5. Состав и порядок деятельности комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения утверждается Постановлением Администрации муниципального района.

4.6. Комиссия рассматривает сводный отчет Отдела культуры и архивного дела Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности руководителей 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 %.

4.7. По результатам рассмотрения отчета комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя учреждения.

4.8. На основании предложений комиссии Главой муниципального района принимается решение о премировании или об отказе в премировании в отношении руководителей учреждений и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

4.9. Руководитель учреждения премируются ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.10. Размер премиального фонда руководителя учреждения утверждается ежеквартально в течении текущего финансового года распоряжением Администрации муниципального района.

4.11. Неиспользованные средства квартального премиального фонда руководителя учреждения не могут использоваться в следующем квартале, но могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, а руководителю учреждения на основании распоряжения Администрации муниципального района за выполнение особо важных поручений.

4.12. Руководитель учреждения может быть лишен премии частично или полностью за тот период (месяц), в котором совершено нарушение, с указанием причины лишения премии. Основанием для частичного или полного лишения премии (депремирования) служат:

- наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания учредитель имеет право частично снизить размер премии руководителю учреждения;

- совершение прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесение руководителем своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;

- наличие замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- наличие зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в учреждении;

- наличие обоснованных жалоб на руководителя со стороны населения;

- наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявление в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности (по зависимым от руководителя причинам);
- наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок проверяющих органов;
- наличие фактов недостач, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;
- нарушение трудового законодательства.

4.13. Премирование руководителя учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

Выполнение руководителем учреждения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения установленных на календарный год, оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере. Максимальный размер премии для руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района исходя из установленного, для руководителя, премиального фонда на текущий квартал.

Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

Размер премии руководителя учреждения зависит от количества набранных баллов за выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и определяется согласно порядка определения размера премиальной выплаты руководителю учреждения (Приложение № 3)

V. Другие вопросы оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Из фонда оплаты труда руководителю 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 руководителей;
- 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 руководителю 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 (Первым заместителем Главы администрации) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти руководителя 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 (Первым заместителем Главы администрации) и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

5.3. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере до 4000 рублей.

5.4. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

Приложение № 1
к постановлению Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 226

Показатели эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности работы его руководителя

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 баллов			
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100 % – 5 баллов; от 90 до 99,9 % - 3 балла; ниже 90 % - 0 баллов	5 баллов
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум - 27 баллов			
2.1.	Сохранность контингента обучающихся в течении года (в сравнении с началом учебного года)	от 95 % до 100 % - 5 баллов; от 90 % до 94,9 % - 2 балла; ниже 90 % - 0 баллов	5 баллов

2.2.	Полнота реализуемых планов часов (выполнение учебных программ)	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
2.3.	Доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях (от общего количества детей обучающихся)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.4.	Количество реализуемых образовательных программ	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.5.	Количество обучающихся окончивших школу на хорошо и отлично (выпускники)	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
2.6.	Количество проведенных учебно-творческих мероприятий (концертная деятельность, участие в проектах, в выставках, в районных мероприятиях)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
4.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере дополнительного образования(%)	значение показателя соответствует установленному значению показателя в "дорожной карте" или превышает его - 5 баллов; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 баллов; имеют место - 0 баллов	5 баллов
2. Осуществление инновационной деятельности максимум - 3 балла			
2.1.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик. Использование современных технологий работы. (Дневник.ru)	да - 3 балла; нет - 0 баллов	3 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум -11 баллов			
3.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен - 3 балла; показатель не выполнен вследствие обстоятельств, не зависящих от действий (бездействия) руководителя учреждения - 1 балл; показатель не выполнен - 0 баллов	3 балла
3.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждения	соотношение: - соблюдено - 2 балла; - не соблюдено - 0 баллов	2 балла
3.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 3 балла; выявлены нарушения - 0 баллов	3 балла
3.4.	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 - 3 балла; выявлены нарушения - 0 баллов	3 балла
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум -7 баллов			
4.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
4.2.	Доля специалистов основного персонала с профильным образованием или аттестованных в определенном порядке	доля 75 % и более - 3 балла; доля от 60% до 74,9 % - 2 балла; доля от 50% до 59,9 % - 1 балл; доля до 50% - 0 баллов	3 балла
4.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства	да - 2 балла; нет - 0 баллов	2 балла

	(предписания)		
5. Организация каникулярного отдыха максимум - 2 балла			
5.1.	Организация работы лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярное время, различных форм отдыха детей	показатель выполнен - 2 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	2 балла
Итого по итогам года:			70 баллов
6. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 9 баллов			
6.1.	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 – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
6.2.	Наличие собственного Интернет-сайта (группы в социальных сетях) учреждения и своевременная актуализация представленной на нем (ней) информации	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
6.3.	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 – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
7. Осуществление инновационной деятельности - максимум 7 баллов			
7.1.	Участие в областном смотре - конкурсе среди учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельности в области искусства	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
7.2.	Результативность участия в областном смотре - конкурсе среди учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельности в области искусства	наличие диплома 1 степени – 5 баллов; наличие диплома 2 степени – 3 балла; наличие диплома 2 степени – 2 балла; отсутствие диплома – 0 баллов.	5 баллов
8. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 12 баллов			
8.1.	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: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 2 балла; - на уровне прошлого года или со снижением - 0 баллов	2 балла
8.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	задолженность отсутствует - 3 балла; задолженность есть - 0 баллов	3 балла
8.3.	Соблюдение сроков представления статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	без нарушения контрольных сроков – 2 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	2 балла
8.4.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют – 5 баллов; имеются – 0 баллов	5 баллов
9. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 2 балла			
9.1.	Создание безопасных условий труда (проведение по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации, медицинское обследование)	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
Итого по итогам квартала:			30 баллов
Всего:			100 баллов

Приложение № 2
к постановлению Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 226

**Отчет
о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя
за _____ 20____ г.**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов

Приложение № 3
к постановлению Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 № 226

Порядок определения размера премиальной выплаты руководителю учреждения

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии, % (от премиального фонда)	Примечание
от 100 до 90	100	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 89 до 80	80	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 79 до 70	60	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 69 до 60	40	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 59 до 50	20	если иное не установлено нормативно-правовым актом
ниже 50	премия не начисляется	если иное не установлено нормативно-правовым актом

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 19.04.2017 № 225
р.п. Парфино

О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств»

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 дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств».

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2017 года.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Администрации Парфинского муниципального района Леонтьеву Е.Н.

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 Н.В.Хатунцев

Утверждено
распоряжением Администрации
муниципального района
от 19.04.2017 №225

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Парфинская детская школа искусств»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств (далее – Примерное 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 дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» (далее учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, работников и рабочих учреждения) 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:

окладов (должностных окладов) (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).

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, направленных на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% фонда оплаты труда бюджетного учреждения.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере до 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 бюджетному учреждению из бюджета муниципального района.

2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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:

$$Do = (Bo + Bo * Kп1 + Bo * Kп2) * Kind$$

До- должностной оклад руководителя учреждения;
 Бо- базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксируемом размере и составляет 7600,00 рублей.

Кп1-повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления учреждения;

Кп 2- повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Kind- коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и с решением Думы Парфинского муниципального района о принятии бюджета на очередной финансовый год.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления учреждения и особенности деятельности учреждения.

Масштаб управления учреждения устанавливается в зависимости от:

Среднесписочной численности работников учреждения;

Количества учащихся (слушателей).

2.2.1. 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. от 26 чел. до 50 чел. от 51 чел. до 75 чел. от 76 чел. до 100 чел. от 101 чел. и более	0,2 0,3 0,4 0,5 0,6
2.	Количество учащихся (слушателей)	до 200 чел. от 201 чел. до 300 чел. от 301 чел. до 400 чел.	0,2 0,3 0,4

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения зависит от наличия в учреждении филиалов и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	критерий	Размер повышающего коэффициента
1.	Наличие в учреждении филиалов (ед.):	за наличие филиала, структурного подразделения	0,3

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

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

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, рассматривается комиссией в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и особенностей деятельности и значимости организации. Решение об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации принимается Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается локальным актом учреждения в кратности от 1 до 4.

2.3. Средняя заработная плата работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается по итогам статистического наблюдения формы ЗП- образование и исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы руководителя, внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждения)на среднесписочную численность работников без руководителя учреждения, внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным с работниками списочного состава со своим учреждением.

2.4. Годовой фонд оплаты труда руководителя учреждения устанавливается из расчета средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности от 1 до 5 и 12 календарных месяцев.

2.5. Условия оплаты труда руководителя 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.

2.6. Оклад заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера:

2.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно и устанавливается в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности – 10% оклада;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности – 20% оклада;

Выплата за ученую степень, почетное звание устанавливается только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение работников учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

- при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;
- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;
- при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада;
- при награждении Почетной грамотой муниципального района – в размере 5 % от оклада.

2.8.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются ежемесячно в размере до 50 % оклада по итогам предыдущего года:

- за организацию и проведение тематических выставок, конференций по направлению деятельности учреждений - 10%;
- подготовка и участие в конкурсах районного, областного, всероссийского, международного уровня - 10%;
- получение призовых мест в конкурсах районного, областного и всероссийского уровня - 15%;
- участие в федеральных и региональных целевых программах – 15 %.

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.

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

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

Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается в отношении руководителя учреждения распоряжением Администрации муниципального района, в отношении работников учреждения приказом руководителя учреждения.

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

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

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. 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 ребенком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района, в отношении заместителей директора, главного бухгалтера приказом директора учреждения.

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

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.

2.9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

2.10. Педагогическая нагрузка руководителю учреждения определяется по согласованию между учредителем и руководителем образовательного учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения, занимающих должности работников образования (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения)

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

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Должности педагогических работников» (концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	5004,00
2	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» (заведующий филиалом)	5373,00

3.2. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу в размере 0,5.

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

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

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

- высшая квалификационная категория – 0,30;
- первая квалификационная категория – 0,20;
- вторая квалификационная категория – 0,10.

За стаж педагогической работы:

имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

- от 2 до 5 лет - 0,05;
- от 5 до 10 лет - 0,10;
- от 10 до 20 лет - 0,15;
- 20 лет и более - 0,20.

имеющих среднее - профессиональное образование и стаж педагогической работы:

- от 2 до 5 лет - 0,05
- от 5 до 10 лет - 0,10

10 лет и более - 0,15.

За работу в сельской местности - 0,25.

Для педагогов дополнительного образования детей и концертмейстеров повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию образует новый оклад, который учитывается при расчете оплаты данной категории работников за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке.

Для иных категорий педагогических работников учреждений (педагог-организатор) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию новый оклад не образует.

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

- заведование кабинетами – от 0,1 до 0,25;
- руководство творческими коллективами, любительскими объединениями – от 0,2 до 1;
- подготовку стипендиатов – от 0,1 до 0,2 за одного обучающегося - стипендиата (федеральный уровень – 0,2, областной – 0,1);
- работу с учащимися подготовительного отделения учреждения – до 0,05.

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

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливается только по основной работе по одному из оснований на усмотрение работников учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

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

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

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

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

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада;

при награждении Почетной грамотой муниципального района – в размере 5 % от оклада.

3.4.2. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 100 % к окладу за организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждения в соответствии с его уставом.

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

3.5. Оплата труда педагогических работников производится по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы в соответствии с табелем учета рабочего времени.

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих должности служащих

4.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденные приказом 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:

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: (Дирижер)	4515,00

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

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

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

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности для работников указанных в пункте 4.1.:

высшая квалификационная категория – 0,25;

первая квалификационная категория – 0,20;

вторая квалификационная категория – 0,10.

Для работников учреждения, занимающих должности служащих устанавливается повышающий коэффициент:

за работу в сельской местности -0,25.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретных работников учреждения ежегодно. Размер повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3,0.

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливается только по основной работе по одному из оснований на усмотрение работников учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться и выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

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

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
 при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;
 при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;
 при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада;
 при награждении почетной грамотой муниципального района – в размере 5 % от оклада.

4.4.2. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 100 процентов к окладу за организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждения в соответствии с их уставом.

4.4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 2.8.3. раздела 2 настоящего Положения.

4.4.4. Премияльные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

5. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

5.1. Минимальные оклады работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) и составляют:

5.1.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные оклады
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; уборщик служебных помещений, сторож.	2100,00

5.1.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; рабочий, электрик	2550,00
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2810,00
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	3390,00
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водитель автобуса	3820,00

5.2. Рабочим учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 3,0.

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

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

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

Рабочим учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов 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.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться и выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

- при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10% от оклада;

- при награждении почетной грамотой муниципального образования – в размере 5 % от оклада.

5.4. Выплаты компенсационного характера рабочим учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего Примерного положения.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. 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 4 % оклада (должностного оклада) тарифной ставки.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, 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 руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, 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 или первым заместителем Главы администрации муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

в отношении других работников Учреждения - руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

7.2. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, 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 или первым заместителем Главы администрации муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

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

7.3. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам Учреждения выплачивается материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере до 4000 рублей

7.4. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам Учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и выплатам компенсационного характера.

8. Порядок премирования работников Учреждения

8.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, которые определены в приложении № 2 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

8.2. Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

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

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. Руководитель учреждения ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности руководителей учреждений (далее - отчет) с подтверждением каждого показателя и направляет его в 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 в сроки, установленные в п 8.2. раздела 8 настоящего Положения по форме (Приложение № 3 к настоящему Положению).

8.6. 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.

8.7. Комиссия рассматривает сводный отчет Отдела культуры и архивного дела Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности 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 № 4 к настоящему Положению).

8.8. 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.

8.9. 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 учреждений - руководителем учреждения и оформляются приказом учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Парфинская
детская школа искусств»

Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» подведомственному Администрации Парфинского муниципального района

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Парфинская детская школа искусств» подведомственному Администрации Парфинского муниципального района

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Заведующий филиалом

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Парфинская детская школа искусств» подведомственному Администрации Парфинского муниципального района

1. Гардеробщик
2. Дирижер
3. Документовед
4. Рабочий
5. Сторож
6. Уборщик

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования детей «Парфинская детская
школа искусств»

**Показатели эффективности
деятельности учреждения и критерии оценки эффективности работы его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1. Основная деятельность учреждения максимум - 47 баллов			
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнение работ)	100% – 5 баллов; от 90 до 99,9 % - 3 балла; ниже 90% - 0 баллов	5 баллов
2. Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнение работ) максимум - 27 баллов			
2.1.	Сохранность контингента обучающихся в течении года (в сравнении с началом учебного года)	от 95 % до 100 % – 5 баллов; от 90 % до 94,9 % - 2 балла; ниже 90 % - 0 баллов	5 баллов
2.2.	Полнота реализуемых планов часов (выполнение учебных программ)	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
2.3.	Доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях (от общего количества детей обучающихся)	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.4.	Количество реализуемых образовательных программ	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла
2.5.	Количество обучающихся окончивших школу на хорошо и отлично (выпускники)	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
2.6.	Количество проведенных учебно-творческих мероприятий (концертная деятельность, участие в проектах, в выставках, в районных	показатель выполнен - 4 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	4 балла

	мероприятиях)		
3.	Выполнение целевого показателя по заработной плате доведенного учредителем до учреждения	показатель выполнен - 5 баллов; показатель не выполнен - 0 баллов	5 баллов
4.	Уровень удовлетворенности граждан, проживающих в Парфинском муниципальном районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере дополнительного образования(%)	значение показателя соответствует установленному значению показателя в "дорожной карте" или превышает его - 5 баллов; значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	отсутствуют - 5 баллов; имеют место – 0 баллов	5 баллов
2. Осуществление инновационной деятельности максимум - 3 балла			
2.1.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик. Использование современных технологий работы. (Дневник.ру)	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
3. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум -11 баллов			
3.1.	Выполнение обязательств, связанных с получением и использованием субсидий из областного бюджета	показатель выполнен – 3 балла; показатель не выполнен вследствие обстоятельств, не зависящих от действий (бездействия) руководителя учреждения - 1 балл; показатель не выполнен – 0 баллов	3 балла
3.2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждения	соотношение: - соблюдено - 2 балла; - не соблюдено – 0 баллов	2 балла
3.3.	Отсутствие замечаний проверяющих органов Администрации муниципального района по результатам проверок деятельности учреждения (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 3 балла; выявлены нарушения – 0 баллов	3 балла
3.4.	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 - 3 балла; выявлены нарушения – 0 баллов	3 балла
4. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум -7 баллов			
4.1.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
4.2.	Доля специалистов основного персонала с профильным образованием или аттестованных в определенном порядке	доля 75% и более– 3 балла; доля от 60% до 74,9 % – 2 балла; доля от 50% до 59,9 % – 1 балл; доля до 50% – 0 баллов	3 балла
4.3.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства (предписания)	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
5. Организация каникулярного отдыха максимум - 2 балла			
5.1.	Организация работы лагеря с дневным пребыванием детей в каникулярное время, различных форм отдыха детей	показатель выполнен - 2 балла; показатель не выполнен - 0 баллов	2 балла
Итого по итогам года:			70 баллов
6. Обеспечение информационной открытости учреждения максимум - 9 баллов			
6.1.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла

	мероприятиях и услугах, подготовленной учреждением или корреспондентами СМИ, статьи в печатных СМИ		
6.2.	Наличие собственного Интернет-сайта (группы в социальных сетях) учреждения и своевременная актуализация представленной на нем (ней) информации	да – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
6.3	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 – 3 балла; нет – 0 баллов	3 балла
7. Осуществление инновационной деятельности - максимум 7 баллов			
7.1.	Участие в областном смотре - конкурсе среди учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельности в области искусства	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
7.2.	Результативность участия в областном смотре - конкурсе среди учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих деятельности в области искусства	наличие диплома 1 степени – 5 баллов; наличие диплома 2 степени– 3 балла; наличие диплома 2 степени– 2 балла; отсутствие диплома – 0 баллов.	5 баллов
8. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения максимум - 12 баллов			
8.1.	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: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года –2 балла; - на уровне прошлого года или со снижением - 0 баллов	2 балла
8.2.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	зadolженность отсутствует - 3 балла; зadolженность есть - 0 баллов	3 балла
8.3.	Соблюдение сроков представления статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	без нарушения контрольных сроков – 2 балла; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – 0 баллов	2 балла
8.4.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют – 5 баллов; имеются – 0 баллов	5 баллов
9. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами максимум - 2 балла			
9.1.	Создание безопасных условий труда (проведение по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации, медицинское обследование)	да – 2 балла; нет – 0 баллов	2 балла
Итого по итогам квартала:			30 баллов
Всего:			100 баллов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования детей «Парфинская детская
школа искусств»

Отчет
о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя
за _____ 20____ г.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования детей «Парфинская детская
школа искусств»

Порядок определения размера премиальной выплаты работникам учреждения и их руководителям

Количество набранных баллов по всем разделам	Размер премии, % (от премиального фонда)	Примечание
от 100 до 90	100	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 89 до 80	80	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 79 до 70	60	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 69 до 60	40	если иное не установлено нормативно-правовым актом
от 59 до 50	20	если иное не установлено нормативно-правовым актом
ниже 50	премия не начисляется	если иное не установлено нормативно-правовым актом

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 13.04.2017 № 93-рг
р.п. Парфино

О назначении общественных обсуждений по вопросам охраны окружающей среды

В соответствии с Федеральным законом от 23.11.1995 № 174-ФЗ «Об экологической экспертизе»

1. Провести 10 мая 2017 года в 18.00 в МБУК «Межпоселенческий культурно-досуговый центр» Парфинского муниципального района по адресу: п. Парфино, улица Мира, д. 30а общественные обсуждения «Материалов, обосновывающих общий допустимый улов водных биологических ресурсов, отнесённых к объектам рыболовства, в озере Ильмень и малых водоёмах Новгородской области на 2018 год (с оценкой воздействия на окружающую среду)». С целью изучения общественного мнения и выявления возможного негативного влияния деятельности на окружающую среду и здоровье населения (населённого пункта), а так же для принятия мер по устранению влияния, если таковое будет выявлено.

2. Для организации проведения общественных обсуждений, рассмотрения и обобщения, поступивших от участников предложений создать комиссию и утвердить её состав.

3. Опубликовать распоряжение в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района **Н.В. Хатунцев**

Утвержден
распоряжением Администрации
муниципального района
от 13.04.2017 № 93-рг

Состав комиссии

для организации проведения общественных обсуждений
по вопросам охраны окружающей среды

- Иванова Л.И. - заместитель Главы администрации, начальник управления экономического развития, сельского хозяйства и природопользования Администрации муниципального района, председатель комиссии
- Кострова Е.В. - главный служащий управления экономического развития, сельского хозяйства и природопользования Администрации муниципального района, секретарь комиссии
- члены комиссии:**
- Никитина Т.В. - и.о. директора Новгородского отделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Государственный научно-исследовательский институт озёрного и речного рыбного хозяйства им. Л.С. Берга» (по согласованию)
- Нечаева В.А. - научный сотрудник Новгородского отделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Государственный научно-исследовательский институт озёрного и речного рыбного хозяйства им. Л.С. Берга» (по согласованию)
- Воронцова О.Н. - младший научный сотрудник Новгородского отделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Государственный научно-исследовательский институт озёрного и речного рыбного хозяйства им. Л.С. Берга» (по согласованию)
-

Учредитель: Дума Парфинского муниципального района

Издатель: Администрация Парфинского муниципального района
Главный редактор: Хатунцев Н.В.
Адрес учредителя (издателя): Новгородская область, п. Парфино,
ул. Карла Маркса, д.60

Подписан в печать: 19.04.2017 в 15.00
Тираж: 08 экземпляров
Телефон: (8816-50) 63-042