



Российская Федерация  
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ МАЛОВИШЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.12.2014 № 1038  
г. Малая Вишера

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», решением Думы Маловишерского муниципального района от 29.12.2008 № 271 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Маловишерского муниципального района»,

### **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура».

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 11.09.2012 № 746 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету культуры Маловишерского муниципального района»;

от 11.06.2013 № 329 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету культуры Маловишерского муниципального района».

3. Постановление вступает в силу после его опубликования в бюллетене «Возрождение» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2014 года.

**Глава администрации Н.А. Маслов**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
муниципального района  
от 26.12.2014 № 1038

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере  
деятельности «культура»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура» (далее учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (директоров учреждений, заместителей директоров учреждений, главных бухгалтеров, работников и рабочих учреждений) устанавливается с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов) (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому, вспомогательному персоналу учреждений определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

## **2. Оплата труда директоров учреждений, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений**

2.1. Размер оклада директора 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».

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директоров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, ежегодно устанавливается комитетом культуры муниципального района (далее комитет) в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

2.3. Оклад заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений устанавливается на 10 - 30 % ниже окладов директоров учреждений.

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

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. 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;

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - до 200% оклада;

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

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% 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 поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10% от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального района - в размере 10% от оклада;

2.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет директорам учреждений, заместителям директоров, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 3.7.1 настоящего Положения;

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

### **3. Оплата труда работников учреждений (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений)**

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров, 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	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3520
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4565
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	5500
4.	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	5830

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

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3410
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4565
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	5445
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	5775

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

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	Художественный руководитель	5500

3.4. С учётом специфики учреждений размеры окладов работников учреждений (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений) могут быть установлены в соответствии с ПКГ, утвержденными от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

3.5.1. 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, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов, а также при замещении должностей, предусматривающих категорийность;

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

главный - 0,2;

ведущий - 0,15;

высшая категория - 0,1;

первая категория - 0,05;

вторая категория - 0,03;

3.5.3. 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;

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

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

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

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся дифференцированно 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.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определен в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается приказом комитета, 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.

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

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

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

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

за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по

профилю профессиональной деятельности - 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, двух и более иностранных языков – 10% оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами – до 500% оклада;

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

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% 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 поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10% от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального района - в размере 10% от оклада.

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

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

3.7.4. 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 работников учреждения, 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 № 4 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. Выплата работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 5% оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

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

5.3. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20% от части оклада 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.

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

К структурным подразделениям по защите государственной тайны относятся: режимно-секретные, мобилизационные, шифровальные подразделения, подразделения по противодействию иностранным техническим разведкам и технической защите информации, а также библиотеки секретных изданий и секретных технических документов, машинописные, чертёжные, множительные и копировальные бюро, иные подразделения, основной функцией которых является обеспечение защиты государственной тайны.

Работникам структурных подразделений учреждений по защите государственной тайны (лицам, на которых установленным порядком возложено выполнение функций таких подразделений) дополнительно

выплачивается выплата за стаж работы в указанных подразделениях. Размер выплаты при стаже работы составляет:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 лет и выше – 20%.

В стаж работы работников структурных подразделений учреждений по защите государственной тайны (лиц, на которых установленным порядком возложено выполнение функций таких подразделений), дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны (выполнение функций таких подразделений) других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

## **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);
- 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.

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 директора учреждения – председателем комитета и устанавливается приказом комитета;
- в отношении других работников учреждений – директорами учреждений и устанавливается 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). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

- в отношении директора учреждения – председателем комитета и устанавливается приказом комитета;
- в отношении работников учреждений – директорами учреждений и устанавливается приказами директоров учреждений.

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

## **7. Порядок премирования работников учреждений**

7.1. Премирование директоров учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 5 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 директоров учреждений проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

7.3. Директора учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений (далее отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

7.4. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, 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. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности (приложение № 6 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии оценки деятельности работников учреждений могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения правовым актом учреждения.

7.6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и директоров учреждений - утверждаются приказом комитета;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений – утверждаются правовым актом учреждения.

7.7. Оценочная комиссия, созданная комитетом, рассматривает отчет директора учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его директора 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%.

7.8. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная комитетом, готовит предложения о премировании (невыплате премировании) директора учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждения оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

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

в отношении директоров учреждений – комитетом и оформляется приказом комитета;

в отношении других работников учреждений – директорами учреждений и оформляются приказами учреждения.

---

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету  
культуры муниципального района, по  
сфере деятельности «культура»

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура»

**I. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура»:**

1. Методист по народным промыслам;
2. Методист по культурно-просветительской работе и инновационной деятельности;
3. Методист;
4. Хормейстер;
5. Киномеханик;
6. Художественный руководитель;
7. Директора: РДК, СДК, СК, кинотеатра, центра культуры и искусства;
8. Звукорежиссер;
9. Художник-руководитель студии;
10. Культурорганизатор;
11. Руководитель – хормейстер;
12. Главный библиотекарь;
13. Главный библиограф;
14. Библиотекарь;
15. Библиотекарь – каталогизатор;
16. Библиограф;
17. Главный специалист;
18. Заведующие: филиалом, отделом, сектором, детской библиотекой.

**II. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура»:**

1. Директор;
2. Заместитель директора;
3. Главный бухгалтер.

**III. Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура»:**

1. Бухгалтер;
  2. Водитель;
  3. Гардеробщик;
  4. Вахтер;
  5. Электрик;
  6. Дворник;
  7. Дежурный
  8. Документовед;
  9. Кассир;
  10. Контролер;
  11. Программист;
  12. Рабочий;
  13. Слесарь;
  14. Сантехник;
  15. Специалист по охране труда;
  16. Специалист по закупкам;
  17. Специалист (инспектор) по кадрам;
  18. Сторож;
  19. Техник;
  20. Уборщик;
  21. Художник;
  22. Электромонтер;
  23. Заведующие: костюмерной, хозяйством.
-

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету  
культуры муниципального района, по  
сфере деятельности «культура»

**Оклады по должности по профессиональным квалификационным группами квалификационным уровням работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (в рублях)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (Приказ Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 года № 248н)		
1.	Дворник	2930
	Уборщик служебных помещений	3190
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (Приказ Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 года № 247н)		
1.	Техник	6660
2.	Заведующий хозяйством	6920



Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету  
культуры муниципального района, по  
сфере деятельности «культура»

**Перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету культуры муниципального района, по сфере деятельности «культура», которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

1. Директор.
  2. Заместитель директора.
  3. Начальник отдела.
  2. Заведующие: филиалом, отделом, сектором, детской библиотекой.
  3. Главные: бухгалтер, библиотекарь, библиограф, специалист (другие специальности); заместитель главного бухгалтера.
  4. Художественный руководитель.
  5. Заведующие: костюмерной, хозяйством, филиалом, отделом, сектором, детской библиотекой.
  6. Руководители музыкальной части.
  7. Хормейстер, звукорежиссер.
  8. Библиотекарь, библиограф, методист.
  9. Руководители: кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор.
  10. Бухгалтер, техники всех специальностей, программист.
  11. Киномеханик.
  12. Кассир, контролер.
  13. Водитель.
  14. Ведущий специалист отдела.
  15. Дворник, уборщик.
-

Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету  
культуры муниципального района, по  
сфере деятельности «культура»

**Перечень высококвалифицированных профессий рабочих**

1. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.
  2. Машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью рабочих менее 10 человек.
  3. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.
  4. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающим текстом.
  5. Киномеханик.
  6. Водитель автобуса, имеющий I класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов.
  7. Водитель автоклуба, оборудованного специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.
-

Приложение № 5  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету культуры  
муниципального района, по сфере  
деятельности «культура»

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
<b>Нормативно-правовое обеспечение</b>			
<b>Максимум - 6 баллов</b>			
1.	Своевременное внесение изменений в Устав учреждения	изменения внесены своевременно - 1 балл; изменения не внесены или внесены несвоевременно - минус 1 балл	1 балл
2.	Наличие и реализация утвержденной концепции учреждения	да – 1 балл; нет – минус 1 балл	1 балл
3.	Наличие утвержденного перспективного плана работы учреждения	да – 1 балл; нет – минус 1 балл	1 балл
4.	Наличие коллективного договора	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
5.	Наличие утвержденного учреждением и согласованного с учредителем Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности сферы культуры Маловишерского муниципального района (2013 – 2018 годы)», утвержденного постановлением Администрации муниципального района от 30.04.2013 № 244	да – 1 балл; нет – минус 1 балл	1 балл

6.	Наличие утвержденного кодекса профессиональной этики	да – 1 балл; нет – минус 1 балл	1 балл
<b>Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)</b>			
<b>Максимум - 16 баллов</b>			
7.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	100 % и выше – 8 балла; от 95 до 100 % – 5 балла; от 90 до 95 % – 3 балл; ниже 90 % – 0 баллов	8 баллов
8.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	100 % и выше – 8 баллов; от 95 до 100 % – 5 балла; от 90 до 95 % – 3 балл; ниже 90 % – 0 баллов	8 баллов
<b>Выполнение учреждением целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год</b>			
<b>Максимум - 23 балла</b>			
9.	По всем показателям (кроме указанного в пункте 10)*	все установленные показатели выполнены – 5 баллов; установленные показатели выполнены в объеме от 95% до 100% - 3 балла; установленные показатели выполнены в объеме от 90% до 95% – 1 балл; установленные показатели выполнены в объеме менее 90% – 0 баллов	5 баллов
10.	По показателю: Соотношение средней заработной платы работников учреждения культуры, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в экономике области	показатель выполнен - 10 баллов; показатель не выполнен - минус 10 баллов	10 баллов
11.	Выполнение учреждением целевых показателей Государственной программы Новгородской области «Развитие культуры и туризма Новгородской области на 2014-2020 годы» и муниципальной программы	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 3 балла; установленные показатели выполнены в объеме от 95% до 100% -	3 балла

	«Развитие культуры Маловишерского муниципального района на 2014-2020 годы»	2 балла; установленные показатели выполнены в объеме от 90% до 95% – 1 балл; установленные показатели выполнены в объеме менее 90% – 0 баллов	
12.	Выполнение учреждением индивидуальных показателей эффективности	все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 2 балла; установленные показатели выполнены в объеме от 90% до 100% – 1 балл; установленные показатели выполнены в объеме менее 90% – 0 баллов	2 балла
13.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры	значение показателя соответствует установленному значению показателя в «дорожной карте» или превышает его - 3 балла; значение показателя ниже установленного значения показателя в «дорожной карте» - 0 баллов	3 балла
<b>Обеспечение информационной открытости учреждения</b> <b>Максимум - 4 балла</b>			
14.	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, теле и радио передачи объемом вещания от 15-20 мин. и более	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
15.	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», своевременная актуализация представленной на них информации	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
16.	Наличие у учреждения блогов, аккаунтов в социальных сетях	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
17.	Наличие общественного (или попечительского) совета в учреждении	да – 1 балл;	1 балл

		нет – 0 баллов	
<b>Осуществление инновационной деятельности</b>			
<b>Максимум – 7 баллов</b>			
17.	Участие в конкурсах на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	да – 1 балл; нет – 0 баллов.	1 балл
18.	Результативность участия учреждения в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 500,0 тыс.руб. – 3 балла; наличие проектов, поддержанных в объеме от 250,0 тыс.руб. до 500,0 тыс.руб.– 2 балла; наличие проектов, поддержанных в объеме до 250,0 тыс.руб.– 1 балл; отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов отсутствие проектной деятельности - минус 10 баллов	3 балла
19.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик	да - 3 балла; нет - 0 баллов	3 балла
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			
<b>Максимум - 32 балла</b>			
1.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня - 6 баллов; снижение размера средней заработной платы – 0 баллов	6 баллов
2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	соотношение: - соблюдено - 3 балла; - не соблюдено – минус 5 баллов	3 балла
3.	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 - 0 баллов;	5 баллов

	деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	- со снижением к уровню предыдущего года - минус 5 баллов	
4.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово - хозяйственной деятельности, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 3 балла; выявлены нарушения – минус 10 баллов	3 балла
5.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствует - 3 балла; задолженность есть - минус 10 баллов	3 балла
6.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также муниципального имущества, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	отсутствуют - 4 балла; имеют место – минус 10 баллов	4 балла
7.	Отсутствие остатка на лицевом счете бюджетного учреждения на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели)	в пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров – 2 балла; с нарушением условий гражданско-правовых договоров – 0 баллов	2 балла
8.	Исполнение норм федерального, регионального и муниципального законодательства	показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений– 1 балл; имеются нарушения или отступления – минус 5 баллов	1 балл
9.	Исполнение приказов, поручений комитета, своевременное представление информации по запросам	исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 2 балла; неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – минус 5 баллов	2 балла
10.	Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков – 1 балл; имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – минус 10 баллов	1 балл
11.	Дисциплинарные взыскания директором в отчетном	отсутствуют – 2 балла;	2 балла

	периоде	имеются – минус 10 баллов	
<b>III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
<b>Максимум - 12 баллов</b>			
1.	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектовано на 75-100% - 2 балла; укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
2.	Доля специалистов с профильным образованием или аттестованных в установленном порядке	доля 75% и более – 3 балла; доля от 60% до 75 % – 2 балла; доля от 50% до 60% – 1 балл; доля до 50% – 0 баллов	3 балла
3.	Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов	да - 1 балл; нет - 0 баллов	1 балл
4.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	доля 20% и более – 3 балла; доля от 15% до 20 % – 2 балла; доля от 5% до 15% – 1 балл; доля до 5 % – 0 баллов	3 балла
5.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	да – 1 балл; нет – 0 баллов	1 балл
6.	Проведение работы по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ.	"Эффективные" контракты заключены со всеми работниками - 2 балла; "Эффективные" контракты заключены не со всеми работниками (либо не заключены) - 0 баллов	2 балла
	<b>ВСЕГО:</b>		<b>100 баллов</b>



\* в случае отсутствия установленного показателя эффективности деятельности отдельного учреждения, руководителя учреждения, количество баллов по другому пункту Перечня показателей эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности на выбор оценочной комиссии увеличивается на количество баллов, установленных в данном пункте

---

Приложение № 6  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
бюджетных учреждений,  
подведомственных комитету  
культуры муниципального района, по  
сфере деятельности «культура»

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

**Заместитель директора, главный бухгалтер**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1.	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	работа проведена своевременно и качественно - работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена -	3 балла  минус 5 баллов
2.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	выполнение на 100 % и выше - от 95 до 100% - от 90 до 95% - ниже 90% -	10 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
3.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	выполнение на 100 % и выше - от 95 до 100% - от 90 до 95% - ниже 90% -	10 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
4.	Выполнение целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год	показатели выполнены - показатели не выполнены -	7 баллов 0 баллов
5.	Выполнение показателей из Государственной программы Новгородской области «Развитие культуры и туризма Новгородской области на 2014-2020 годы» и муниципальной программы «Развитие культуры Маловишерского муниципального района на 2014-2020 годы»	показатели выполнены - показатели не выполнены - показатели выполнены с увеличением - показатели выполнены на уровне 2012 года -	7 баллов 0 баллов 7 баллов 3 балла

6.	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	выполнение на 100 % и выше от 95 до 100% от 90 до 95% ниже 90%	- - - -	5 баллов 3 балла 1 балл 0 баллов
7.	Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Маловишерском районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента менее 62%	- -	5 баллов 0 баллов
8.	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	да нет	- -	3 балла 0 баллов
9.	Результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 500,0 тыс.руб. наличие проектов, поддержанных в объеме от 250,0 тыс.руб. до 500,0 тыс.руб. наличие проектов, поддержанных в объеме до 250,0 тыс.руб. отсутствие поддержанных проектов отсутствие проектной деятельности	- - - - -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов Минус 10 баллов
10.	Осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да нет	- -	3 балла 0 баллов
11.	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 - на уровне прошлого года или со снижением	- -	5 баллов 0 баллов
12.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его	нарушения отсутствуют	-	5 баллов

	финансово - хозяйственной деятельности, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	выявлены нарушения -	минус 10 баллов
13.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствует - задолженность есть -	3 балла минус 10 баллов
14.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также муниципального имущества, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	отсутствуют - имеют место -	4 балла минус 10 баллов
15.	Отсутствие остатка на лицевом счете бюджетного учреждения на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели)	в пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров - с нарушением условий гражданско-правовых договоров -	2 балла 0 баллов
16.	Создание безопасных условий труда: проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	да - нет -	1 балл 0 баллов
17.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	укомплектовано на 75-100% - укомплектовано менее чем на 75 % -	2 балла 0 баллов
18.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку	доля 20% и более - доля от 15% до 20% - доля от 5% до 15% - доля до 5% -	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
19.	Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов	да - нет -	2 балла 0 баллов
20.	Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности	представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков - имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков-	5 баллов Минус 10 баллов
21.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют - имеются -	5 баллов Минус 10 баллов
	ВСЕГО:		100 баллов

**Методист по народным промыслам, методист по культурно-просветительской работе и инновационной деятельности, методист, хормейстер, киномеханик, художественный руководитель, директора: РДК, СДК, СК, кинотеатра, центра культуры и искусства, звукорежиссер, художник-руководитель студии, культурорганизатор, руководитель – хормейстер, главный библиотекарь, главный библиограф, библиотекарь, библиотекарь – каталогизатор, библиограф, главный специалист, заведующие: филиалом, отделом, сектором, детской библиотекой**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	выполнение на 100 % и выше – от 95 до 100% - от 90 до 95% - ниже 90% -	10 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	выполнение на 100 % и выше – от 95 до 100% - от 90 до 95% - ниже 90% -	10 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
3.	Выполнение целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год	показатели выполнены - показатели не выполнены -	10 баллов 0 баллов
4.	Выполнение показателей из Государственной программы Новгородской области «Развитие культуры и туризма Новгородской области на 2014-2020 годы» и муниципальной программы «Развитие культуры Маловишерского муниципального района на 2014-2020 годы»	показатели выполнены - показатели не выполнены – показатели выполнены с увеличением- показатели выполнены на уровне 2012 года -	10 баллов 0 баллов 10 баллов 3 балла
5.	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	выполнение на 100 % и выше – от 95 до 100% - от 90 до 95% - ниже 90% -	10 баллов 3 балла 1 балл 0 баллов
6.	Повышение уровня удовлетворенности граждан,	наличие благодарностей от получателей услуг, отсутствие	

	проживающих в Маловишерском районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры (%)	жалоб и замечаний наличие жалоб и замечаний	- -	5 баллов Минус 10 баллов
7.	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	да нет	- -	3 балла 0 баллов
8.	Участие в проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	участие с высоким результатом (привлечение дополнительных средств на развитие учреждения, получение диплома лауреата и т.д.) - участие без достижения результата не участвовал	- - -	5 баллов 1 балл 0 баллов
9.	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да нет	- -	5 баллов 0 баллов
10.	Участие в привлечении 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)	участвовал не участвовал	- -	5 баллов 0 баллов
11.	Наличие индивидуального плана профессионального развития специалистов	да нет	- -	4 балла 0 баллов
12.	Прохождение обучения – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку – в соответствии с установленной периодичностью или в соответствии с планом профессионального развития	да нет	- -	3 балла 0 баллов

13.	Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности	подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков - имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков -	5 баллов минус 10 баллов
14.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют - имеются -	5 баллов минус 10 баллов
	ВСЕГО:		100 баллов

**Бухгалтер, водитель, гардеробщик, дворник, кассир, контролер, программист, рабочий, слесарь, специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист (инспектор) по кадрам, сторож, техник, уборщик, художник, экономист, электромонтер**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	выполнение на 100 % и выше – от 95 до 100% - от 90 до 95% - ниже 90% -	30 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	выполнение на 100 % и выше – от 95 до 100% - от 90 до 95% - ниже 90% -	30 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
3.	Выполнение целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год	показатели выполнены - показатели не выполнены -	5 баллов 0 баллов
4.	Выполнение показателей из Государственной программы Новгородской области «Развитие культуры и туризма Новгородской области на 2014-2020 годы» и муниципальной программы «Развитие культуры	показатели выполнены - показатели не выполнены – показатели выполнены с увеличением-	10 баллов 0 баллов 5 баллов

	Маловишерского муниципального района на 2014-2020 годы»	показатели выполнены на уровне 2012 года	3 балла
5.	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	выполнение на 100 % и выше – от 95 до 100% - от 90 до 95% - ниже 90% -	5 баллов 3 балла 1 балл 0 баллов
6.	Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Маловишерском районе, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры	наличие благодарностей от получателей услуг, отсутствие жалоб и замечаний - наличие жалоб и замечаний -	5 баллов Минус 10 баллов
7.	Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности	подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков - имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков -	5 баллов Минус 10 баллов
8.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют - имеются -	5 баллов Минус 10 баллов
	ВСЕГО:		100 баллов