



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.10.2023 № 1402

г. Пестово

Об утверждении положений
об оплате труда

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района»
ПОСТАНОВЛЯЮ:

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

2. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района, по сфере деятельности «образование».

3. Утвердить прилагаемое положение об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района.

4. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района

от 27.11.2018 № 1630 «Об утверждении положений»;

от 22.10.2019 № 1630 «О внесении изменений в положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету культуры и туризма Администрации муниципального района»;

от 25.05.2020 № 655 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений по сфере деятельности «культура» и положение об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных комитету культуры и туризма Администрации муниципального района»;

от 25.07.2022 № 972 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 25.05.2020 № 655»;

от 26.07.2022 № 991 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 27.11.2018 № 1630»;

от 29.07.2022 № 1007 «О внесении изменений»;

от 24.01.2023 № 72 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 27.11.2018 № 1630».

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2023 года.

6. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Информационный вестник Пестовского муниципального района» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава
муниципального района Е.А. Поварова

Положение

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций по сфере деятельности «культура», подведомственных комитету культуры Администрации Пестовского муниципального района (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района», постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 08.02.2023 № 159 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников автономных и бюджетных организаций по сфере деятельности «культура», подведомственных комитету культуры Администрации Пестовского муниципального района (далее комитет культуры).

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

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных автономных учреждений (руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, работников и рабочих учреждений), осуществляющих деятельность в сфере культуры устанавливается с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.4. Оплата труда работников учреждений состоит из:

- должностных окладов (далее оклад);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

1.6. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решения об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимаются руководителями учреждений в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положением об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений (далее - положения об оплате труда работников учреждений).

1.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

1.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

1.9. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений

и критериев оценки эффективности их деятельности.

Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений, критериев оценки эффективности их деятельности, разработанными на основании положения об оплате труда работников учреждений, утвержденными положением об оплате труда в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

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

1.11. Руководители учреждений обязаны обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждений, полностью отработавшим за данный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.12. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности работников учреждений.

1.13. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

1.14. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителей учреждений, рассматриваются созданной в Администрации Пестовского муниципального района оценочной комиссией (далее оценочная комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

1.15. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальными нормативными актами учреждений для работников учреждений, рассматриваются созданными в учреждениях оценочными комиссиями учреждений (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

1.16. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально рабочему времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.17. В соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных

учреждений доля тарифной части (оклада) в заработной плате работников должна составлять не менее 50%.

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

2.1. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер оклада 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».

Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации Пестовского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, ежегодно устанавливается Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии учредителя. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы

работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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.

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

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей учреждений.

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

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.6. Руководителю учреждения и заместителям руководителя учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

действия работника учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов учреждения;

активное участие работника учреждения в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу заместителей руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года приказом руководителя учреждения

в пределах фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года по предложению комитета культуры и оформляется распоряжением Администрации муниципального района в пределах фонда оплаты труда.

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

2.8. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.1. В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности может устанавливаться выплата за интенсивность труда в размере до 300 % должностного оклада. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются на срок до одного календарного года.

2.8.2. Выплата за высокие результаты работы осуществляется единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерствами Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада

2.8.3. Выплаты за общий стаж работы в сфере культуры, выслугу лет директору учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 настоящего Положения.

2.8.4. Премии по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения) и работников учреждений, занимающих профессии рабочих

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры Администрации Пестовского муниципального района, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры на установленную численность муниципальных служащих и служащих комитета культуры и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится комитетом культуры до руководителей подведомственных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

3.3. Конкретный размер должностного оклада устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений), устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

3.4. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 1,0.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность.

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

действия работника учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов учреждения;

активное участие работника учреждения в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам учреждения.

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.

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.

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.

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера

3.6.1. Выплаты за общий стаж работы в сфере культуры, выслугу лет осуществляются дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;

свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - распоряжением Администрации муниципального района;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации и иных работников учреждений – 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;

время работы в федеральных органах государственной власти;

время работы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

время работы в органах местного самоуправления;

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

Для специалистов и служащих 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.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

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

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

3.6.2. Работникам учреждений может быть установлена выплата за интенсивность труда в размере до 500% к окладу за организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждения в соответствии с уставом, увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника, при выполнении особо важных, сложных или срочных работ. Выплата за интенсивность труда устанавливается на срок до одного календарного года.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения по решению комиссии учреждения.

3.6.3. Выплата за высокие результаты работы осуществляется единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерствами Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада.

3.6.4. Премии по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Оплата труда работников учреждений, занимающих профессии рабочих

4.1. Размеры окладов работников учреждений, 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), в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного рабочего.

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

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

Руководители учреждений в сфере культуры при оплате труда работников за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, вправе применять повышающий коэффициент и (или) повышение, устанавливаемые в процентах (в абсолютных величинах).

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

4.4. Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений является приказ соответствующего учреждения.

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

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

5. Выплаты компенсационного характера

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

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Конкретный размер повышения оплаты в отношении руководителя учреждения, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказом учредителя.

5.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.2.4. В случае привлечения к работе работника в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую

ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.2.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.2.6. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт Администрации района, работникам учреждений - приказ руководителя соответствующего учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате чрезвычайных ситуаций;

рождения ребенка;

юбилейной даты (юбилейной датой считается дата достижения работником возраста 50 лет и далее каждые последующие 5 лет);

выхода на пенсию;

и в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры;

в отношении работников учреждения - директором учреждения и устанавливается приказом директора учреждения.

Материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения и 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 свидетельства о смерти.

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

7. Порядок премирования работников учреждения

7.1. Премирование директоров учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 2, 3 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждений проводится в сроки, установленные положениями об оплате труда работников учреждений, но не реже одного раза в год, руководителей учреждений - не реже одного раза в квартал, в соответствии с настоящим положением, и работников учреждений - в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Оценка эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются правовым актом учредителя.

Руководители учреждений представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности:

учреждений - ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным;

руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия готовит предложения о премировании руководителей учреждений (невыплате премии руководителям учреждений).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за период начисляется за фактически отработанное время в указанном периоде исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100 % должностного оклада руководителя учреждения).

Премия руководителю не выплачивается в случае:

если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, составит меньше 50 процентов;

несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 7.2 настоящего положения;

наличия дисциплинарного взыскания у руководителя учреждения в виде выговора в отчетном периоде.

При наличии у руководителя дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии сокращается на 10 процентов.

7.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные правовым 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, 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. 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 %.

7.6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются правовым актом учреждения.

7.7. Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

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

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

в отношении руководителя учреждения – оформляются распоряжением Администрации Пестовского муниципального района;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляются приказами учреждения.

Размер премии устанавливается работникам в абсолютном размере (твердой сумме) или в процентах к окладу работника учреждения за фактически отработанное время. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Премии выплачиваются работникам учреждений по итогам работы в сроки, установленные правовым актом учреждения.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работнику учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается, либо ее размер сокращается.

Премия по итогам работы за определенный период начисляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты на данный отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения, а в отношении директоров учреждений – Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры на основании оформленного правового акта Администрации, могут выплачиваться единовременные денежные поощрения.

8.2. Единовременные денежные поощрения могут выплачиваться по итогам деятельности за год, в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, профессиональных праздников и в других случаях.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района
по сфере деятельности «культура»

Перечень

должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района по сфере деятельности «культура»

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района бюджетных и автономных учреждений

Директор
Заместитель директора
Главный бухгалтер
Начальник: отдела, службы*
Заведующие: филиалом, отделом, сектором, службой*
Заведующие: производственной мастерской, костюмерной, билетной кассой, реставрационной мастерской, художественно-оформительской (художественно-творческой) мастерской, группой, фильмобазой

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района бюджетных и автономных учреждений

Бухгалтер
Водитель
Гардеробщик
Дворник
Дежурный
Инженеры всех специальностей*
Контролер
Программист*
Рабочий
Слесарь
Специалист по охране труда
Специалист (инспектор) по кадрам
Сторож
Техник*
Уборщик
Художник
Электромонтер
Заведующий хозяйством

Машинист сцены
Костюмер
Оператор (машинист) котельной

Примечание: должности, помеченные «*», с учетом специфики учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района
по сфере деятельности «культура»

ПОКАЗАТЕЛИ

оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя по видам экономической деятельности «Библиотеки»
и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятель- ности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Шкала	Макси- мальный балл по крите- риям	Отчетный период	Оценка выполнения (балл)	
						руково- дитель	комиссия
1	2	3	4	5	6	7	
I. Основная деятельность учреждения							
1.	Качество и общедоступ- ность библиотечно- библиографического и информационного об- служивания населения			30			
		выполнение муниципального задания по показателям: количество пользователей:	0 - 9		по итогам квартала		

		<p>100 процентов и выше - 3</p> <p>количество посещений: 100 процентов и выше - 3</p> <p>количество книговыдач: 100 процентов и выше - 3</p> <p>ниже 100 процентов – 0</p>					
		<p>количество библиографических записей в электронных каталогах в сравнении с уровнем аналогичного периода прошлого года:</p> <p>выше 100 процентов - 4</p> <p>100 процентов – 3</p> <p>ниже 100 процентов - 0</p>	0 - 4		по итогам квартала		
		<p>количество библиотек имеющих доступ в сети Интернет:</p> <p>100 процентов - 2</p> <p>от 30 до 99 процентов – 1</p> <p>ниже 30 процентов – 0</p>	0 - 2		по итогам квартала		
		<p>количество экземпляров библиотечного фонда на 1 тыс. чел. населения в сравнении с уровнем аналогичного периода прошлого года:</p> <p>выше 100 процентов - 2</p> <p>от 50 до 100 процентов – 1</p> <p>ниже 50 процентов - 0</p>	0 - 2		по итогам квартала		

		<p>количество новых поступлений (печатные документы, электронные документы, аудиовизуальные средства) в сравнении с уровнем аналогичного периода прошлого года:</p> <p>выше 100 процентов - 2 от 50 до 100 процентов – 1 ниже 50 процентов - 0</p>	0 - 2		по итогам квартала		
		<p>доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей, проживающих в муниципальном районе в сравнении с уровнем аналогичного периода прошлого года:</p> <p>выше 100 процентов - 4 100 процентов – 3 ниже 100 процентов – 0</p>	0 - 4		по итогам квартала		
		<p>участие в областных конкурсах:</p> <p>положительный результат - 4 участие – 3 неучастие – 0</p>	0 - 4		по итогам квартала		
		<p>создание и своевременное обновление сайта в учреждении: своевременное обновление сайта – 3</p>	0 - 3		по итогам квартала		

		частичное обновление сайта – 1 показатель не выполняется - 0					
2.	Создание условий для осуществления творческо-производственной деятельности			9			
		обеспечение безопасности творческой деятельности и санитарно-гигиенических условий: пожарная и электробезопасность; охрана труда; соответствие требованиям санитарных норм безопасности, обеспечение сан.гигиенических условий (температурный и световой режим); антитеррористическая безопасность: отсутствие нарушений – 3 своевременное выполнение работ по предписаниям – 1 невыполнение предписаний в срок – 0	0 - 3		по итогам квартала		
		создание аудиовизуальной продукции, способствующей продвижению новшеств и услуг: создание, разработка,	0 - 3		по итогам квартала		

		изготовление и распространение рекламы. Работа со средствами массовой информации: выполняется – 3 не выполняется - 0					
		обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий помещений, фойе, оборудованных гардеробов, туалетов и т.д. Эстетическое оформление учреждения. Благоустройство территорий вокруг учреждений: нет замечаний – 3 замечания исправлены в срок – 1 есть замечания – 0	0 - 3		по итогам квартала		
3.	Социальный критерий			3			
		организация каникулярного отдыха обучающихся: наличие форм работы - 3 отсутствие форм работы - 0	0 - 3		по итогам квартала		
4.	Эффективность управленческой деятельности			18			
		работа по новой системе оплаты труда, согласно критериям: разработка критериев; анализ работы специалистов по критериям (работа комиссии):	0 - 4		по итогам квартала		

		нет замечаний – 4 есть - 0					
		правовое обеспечение деятельности учреждения: своевременное внесение изменений в локальные нормативные и организационно-распорядительные документы учреждений в связи с изменениями законодательства, технологических и инструктивных документов, определяющих организационный порядок учреждений Устав; Коллективный договор; Паспорт учреждения; Правила внутреннего трудового распорядка; Положения; Штатное расписание; нет замечаний - 4 есть незначительные замечания – 3 есть – 0	0 - 4		по итогам квартала		
		своевременное представление планов, отчетов, информации, справок и других документов:	0 - 3		по итогам квартала		

		нет замечаний - 3 есть - 0					
		исполнение антикоррупционного законодательства нет замечаний - 2 есть – 0	0 - 2		по итогам квартала		
		отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения: нет обоснованных обращений – 2, есть обоснованные обращения – 0	0 - 2		по итогам квартала		
		своевременная подготовка учреждений к осенне-зимнему сезону работы: в полном объеме, без замечаний и предписаний проверяющих органов – 3 в полном объеме, но с замечаниями и предписаниями проверяющих органов – 2 с существенными замечаниями проверяющих органов - 0	0 - 3		по итогам квартала		
5.	Реализация программы «Пушкинская карта»			9			
		Наличие актуальных рекламных материалов по программе	0 - 1		по итогам квартала		

		«Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе учреждения и СМИ: присутствуют материалы – 1 отсутствуют материалы - 0					
		Процент событий, размещенных на PRO.Культура.РФ от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения культуры, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет): выполнено – 2 не выполнено - 0	0 - 1		по итогам квартала		
		Процент направленных на модерацию по программе «Пушкинская карта» событий учреждения культуры от общего числа платных событий на PRO.Культура.РФ, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет): выполнено – 3 не выполнено – 0	0 - 1		по итогам квартала		
		Доля доходов от продажи билетов по программе «Пушкинская карта» от общей суммы доходов из внебюджетных ис-	6				

		точников учреждения 17 % и выше – 6 10% и выше – 3 5% и ниже - 0					
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения							
1.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности			13			
		выполнение программы энергосбережения (экономия средств по коммунальным услугам – электроэнергия, водопотребления в сравнении с нормативами): экономия – 2 перерасход - 0	0 - 2		по итогам квартала		
		наличие перерасхода фонда оплаты труда: есть – 0 нет – 3	0 - 3		по итогам квартала		
		наличие кредиторской задолженности: есть – 0 нет – 3	0 - 3		по итогам квартала		
		своевременный и достоверный бухгалтерский учет и отчетность; своевременная сдача отчетности;	0 - 2		по итогам квартала		

		состояние бухгалтерского учета; проведение годовой инвентаризации: нет нарушений - 2 есть незначительные нарушения – 1 есть нарушения – 0					
		выполнение плана платных услуг: выполняется – 3 не выполняется - 0	0 - 3		по итогам квартала		
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами							
1.	Кадровый потенциал			12			
		обучение и переподготовка кадров за 5 лет отчетного периода: 100 процентов - 2 до 50 процентов - 1 ниже 50 процентов - 0	0 - 2		по итогам квартала		
		обеспечение участия специалистов в конкурсах профессионального мастерства: победитель - 2 участие - 1 неучастие – 0	0 - 2		по итогам квартала		
		сохранение кадрового состава: отсутствие вакансий -3	0-3				

		замещение вакансии в течение 60 календарных дней - 2 наличие незамещенных вакансий Замещение вакансии в течение 60 календарных дней - 0					
		Доля членов профсоюза в общей численности работников учреждения: 75% и выше – 5 от 50% до 75% - 3 До 50 % - 0	0-5				
	ИТОГО:			100			

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

ПОКАЗАТЕЛИ

оценки эффективности деятельности учреждения, руководителя муниципального учреждения культурно-досугового типа
и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности дея- тельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Шкала	Макси- мальный балл по крите- риям	Отчетный период	Оценка выполнения (балл)	
						руко- води- тель	комиссия
I. Основная деятельность учреждения							
1.	Качество и общедос- тупность услуг по ор- ганизации и проведе- нию культурно- досуговых мероприя- тий			16			
		количество культурно- досуговых мероприятий на платной основе в сравнении с уровнем прошлого года: 100 процентов и выше - 3	0 - 3		поквартально		

		от 90 до 100 процентов – 1 ниже 90 процентов - 0					
		количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе (согласно бухгалтерскому учету) в сравнении с уровнем прошлого года: 100 процентов и выше - 3 от 90 до 100 процентов – 1 ниже 90 процентов - 0	0 - 3		поквартально		
		количество клубных формирований в сравнении с прошлым кварталом: 100 процентов и выше - 2 ниже 100 процентов - 0	0 - 2		поквартально		
		число участников клубных формирований в сравнении с прошлым кварталом: 100 процентов и выше - 3 ниже 100 процентов - 0	0 - 3		поквартально		
		участие в конкурсах на получение гранта Президента РФ, «Новгородика» и др.: положительный результат - 3 участие – 1 не участие - 0	0 - 3		поквартально		
		функционирование и своевременное обновление сайта в учреждении:	0 - 2		поквартально		

		своевременное обновление сайта – 2 частичное обновление сайта – 1 показатель не выполняется - 0					
2.	Создание условий для осуществления творческо-производственной деятельности			16			
		обеспечение безопасности творческой деятельности и санитарно-гигиенических условий: пожарная и электробезопасность; охрана труда; соответствие требованиям санитарных норм безопасности, обеспечение сан.гигиенических условий (температурный и световой режим); антитеррористическая безопасность: отсутствие нарушений – 4 выполнение плановых работ по предписаниям с соблюдением сроков - 3 невыполнение предписаний в срок – 0	0 - 4		поквартально		
		работа со спонсорами с учетом выполнения плана:	0 - 4		поквартально		

		выполняется – 4 не выполняется – 0					
		создание аудиовизуальной продукции, способствующей продвижению новшеств и услуг: создание, разработка, изготовление и распространение рекламы. Работа со средствами массовой информации: выполняется – 4 не выполняется – 0	0 - 4		поквартально		
		обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий помещений, фойе, оборудованных гардеробов, туалетов и т.д. Эстетическое оформление учреждения. Благоустройство территорий вокруг учреждений: нет замечаний – 4 замечания исполнены в срок – 3 есть замечания – 0	0 - 4		поквартально		
3.	Социальный критерий			2			
		организация каникулярного отдыха обучающихся: наличие форм работы - 1 отсутствие форм работы - 0	0 - 1		поквартально		
		выполнение установленной квоты для приема на работу инва-	0 - 1		поквартально		

		лидов: выполнено – 1 не выполнено - 0					
4.	Эффективность управ- ленческой деятельно- сти			18			
		работа по новой системе оплаты труда, согласно критериям: разработка критериев; анализ работы специалистов по крите- риям (работа комиссии): нет замечаний – 4 есть - 0	0 - 4		поквартально		
		обеспечение государственно- общественного характера управления (наличие и работа органов самоуправления: худо- жественного совета, попечи- тельского совета и др.) планы, протоколы, приказы: нет замечаний - 2 есть - 0	0 – 2		поквартально		
		правовое обеспечение деятель- ности учреждения: своевременное внесение изме- нений в локальные норматив- ные и организационно- распорядительные документы учреждений в связи с измене-	0 - 2		поквартально		

		<p>ниями законодательства, технологических и инструктивных документов, определяющих организационный порядок учреждений</p> <p>Устав;</p> <p>коллективный договор;</p> <p>паспорт учреждения;</p> <p>правила внутреннего трудового распорядка;</p> <p>положения;</p> <p>штатное расписание:</p> <p>нет замечаний - 2</p> <p>есть незначительные замечания – 1</p> <p>есть - 0</p>					
		<p>своевременное представление планов, отчетов, информации, справок и других документов:</p> <p>нет замечаний - 4</p> <p>есть – 0</p>	0 - 4		поквартально		
		<p>исполнение антикоррупционного законодательства</p> <p>нет замечаний - 2</p> <p>есть – 0</p>	0 - 2		поквартально		
		<p>отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения:</p>	0 - 2		поквартально		

		нет обращений - 2 есть обращения – 0					
		своевременная подготовка учреждений к осенне-зимнему сезону работы: в полном объеме, без замечаний и предписаний проверяющих органов – 2 в полном объеме, но с замечаниями и предписаниями проверяющих органов – 1 с существенными замечаниями проверяющих органов - 0	0 - 2		поквартально		
5.	Реализация программы «Пушкинская карта»			9			
		Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе учреждения и СМИ: присутствуют материалы – 1 отсутствуют материалы - 0	0 - 1		по итогам квартала		
		Процент событий, размещенных на PRO.Культура.РФ от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения культуры, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет):	0 - 1		по итогам квартала		

		выполнено – 2 не выполнено - 0					
		Процент направленных на модерацию по программе «Пушкинская карта» событий учреждения культуры от общего числа платных событий на PRO.Культура.РФ, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет): выполнено – 3 не выполнено – 0	0 - 1		по итогам квартала		
		Доля доходов от продажи билетов по программе «Пушкинская карта» от общей суммы доходов из внебюджетных источников учреждения 17 % и выше – 6 10% и выше – 3 5% и ниже - 0	6				
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения							
1.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности			27			
		выполнение программы энергосбережения (экономия средств по коммунальным услугам – электроэнергия, водопотребле-	0 - 4		поквартально		

		ние в сравнении с нормативами): экономия – 4 перерасход - 0					
		наличие перерасхода фонда оплаты труда: есть – 0 нет - 3	0 - 3		поквартально		
		наличие кредиторской задолженности: есть – 0 нет - 3	0 - 3		поквартально		
		своевременный и достоверный бухгалтерский учет и отчетность: своевременная сдача отчетности; состояние бухгалтерского учета; проведение годовой инвентаризации: нет нарушений - 5 есть незначительные нарушения – 3 есть нарушения – 0	0 - 5		поквартально		
		выполнение плана платных услуг: выполняется – 6 не выполняется - 0	0 - 7		поквартально		

		повышение уровня среднемесячной заработной платы работников из внебюджета: есть - 5 нет - 0	0 - 5		поквартально		
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами							
1.	Кадровый потенциал			12			
		обучение и переподготовка кадров за 5 лет отчетного периода: 100 процентов - 1 до 80 процентов - 0,5 не выполняется - 0	0 - 1		поквартально		
		обеспечение участия специалистов в конкурсе профессионального мастерства: победитель - 3 участие - 2 не участие - 0	0 - 3		поквартально		
		сохранение кадрового состава: отсутствие вакансий -3 замещение вакансии в течение 60 календарных дней - 2 наличие незамещенных вакансий Замещение вакансии в течении 60 календарных дней - 0	0 - 3				

		доля членов профсоюза в общей численности работников учреждения: 75% и выше – 5 от 50% до 75% - 3 До 50 % - 0	0-5				
	ИТОГО:			100			

Положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района, по сфере деятельности «образование»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций по сфере деятельности «образование», подведомственных комитету культуры Администрации Пестовского муниципального района (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района», Постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 08.02.2023 № 159 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников бюджетных образовательных организаций (далее учреждения), подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района (далее комитет культуры).

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

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, работников и рабочих учреждений), осуществляющих деятельность в сфере образования устанавливается с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.4. Оплата труда работников учреждений состоит из:

- должностных окладов (далее оклад);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

1.6. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решения об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимаются руководителями учреждений в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положением об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений (далее - положения об оплате труда работников учреждений).

1.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

1.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

1.9. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений

и критериев оценки эффективности их деятельности.

Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений, критериев оценки эффективности их деятельности, разработанными на основании положения об оплате труда работников учреждений, утвержденными положением об оплате труда в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

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

1.11. Руководители учреждений обязаны обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждений, полностью отработавшим за данный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

1.12. В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.13. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности работников учреждений.

1.14. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

1.15. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителей учреждений, рассматриваются созданной в Администрации Пестовского муниципального района оценочной комиссией (далее оценочная комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

1.16. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальными нормативными актами учреждений для работников учреждений, рассматриваются созданными в учреждениях оценочными комиссиями учреждений (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

1.17. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально рабочему времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.18. В соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных

и муниципальных учреждений доля тарифной части (оклада) в заработной плате работников должна составлять не менее 50%.

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

2.1. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер оклада 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».

Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации Пестовского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, ежегодно устанавливается Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии учредителя. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы

работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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.

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

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей учреждений.

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

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.6. Руководителю учреждения и заместителям руководителя учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

действия работника учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов учреждения;

активное участие работника учреждения в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу заместителей руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года приказом руководителя учреждения

в пределах фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года по предложению комитета культуры и оформляется распоряжением Администрации муниципального района в пределах фонда оплаты труда.

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

2.8. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;

выплаты за высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.1. В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности может устанавливаться выплата за интенсивность труда в размере до 300 % должностного оклада. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются на срок до одного календарного года.

2.8.2. Выплата за высокие результаты работы осуществляется единовременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерствами Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада.

2.8.3. Выплаты за общий стаж работы в сфере культуры, выслугу лет директору учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 настоящего Положения.

2.8.4. Премии по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения) и работников учреждений, занимающих профессии рабочих

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры Администрации Пестовского муниципального района, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры на установленную численность муниципальных служащих и служащих комитета культуры и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится комитетом культуры до руководителей подведомственных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

3.3. Конкретный размер должностного оклада устанавливается локальным положением об оплате труда работников учреждения.

Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений), устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда.

3.4. Педагогическим работникам учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам (далее повышающий коэффициент).

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.

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.

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

действия работника учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов учреждения;

активное участие работника учреждения в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам учреждения.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам (преподавателям, концертмейстерам) может устанавливаться в следующих размерах:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

Руководитель учреждения при оплате труда работников за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, вправе применять повышающий коэффициент и (или) повышение, устанавливаемые в процентах (в абсолютных величинах).

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория. Для преподавателей 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.

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

руководство методическим советом – 0,20;

заведование кабинетами – 0,10;

руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и др. – 0,20;

классное руководство (результативная работа с классом, активная работа и беседы с родителями, проведение родительских собраний с концертами, распространение билетов) – 0,15;

подготовку стипендиатов – от 0,10 до 0,20 за одного обучающегося - стипендиата (областной уровень – 0,20, муниципальный уровень – 0,10);

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

наличие высшего образования – 0,20;

ответственность за костюмерную и ее сохранность – 0,20;

ведение протоколов педагогического совета – 0,10;

работа по новым (предпрофессиональным) программам – 0,20;

работа с сайтом учреждения (работа по предоставлению информации для сайта Администрации Пестовского муниципального района), работа со страничкой учреждения в социальной сети «VK» - 0,50.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера

3.6.1. Выплаты за общий стаж работы в сфере культуры, выслугу лет осуществляются дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 15% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;
- свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - распоряжением Администрации муниципального района;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации и иных работников учреждений – 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 г.;

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;

время работы в федеральных органах государственной власти;

время работы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

время работы в органах местного самоуправления;

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

Для специалистов и служащих 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.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

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

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

3.6.2. Работникам учреждений может быть установлена выплата за интенсивность труда в размере до 500% к окладу за организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждения в соответствии с уставом, увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника, при выполнении особо важных, сложных или срочных работ. Выплата за интенсивность труда устанавливается на срок до одного календарного года.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения по решению комиссии учреждения.

3.6.3. Выплата за высокие результаты работы осуществляется одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерствами Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада.

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

3.6.4. Премии по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Оплата труда работников учреждений, занимающих профессии рабочих

4.1. Размеры окладов работников учреждений, 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), в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

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

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного рабочего.

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

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

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

4.4. Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений является приказ соответствующего учреждения.

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

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

5. Выплаты компенсационного характера

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

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации повышение оплаты труда работникам, занятым

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Конкретный размер повышения оплаты в отношении руководителя учреждения, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказом учредителя.

5.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.2.4. В случае привлечения к работе работника в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.2.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.2.6. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09. 2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.2.4. Выплаты педагогическим работникам за работу с начальными классами пропорционально индивидуальной педагогической нагрузки.

5.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт Администрации района, работникам учреждений - приказ руководителя соответствующего учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате чрезвычайных ситуаций;

рождения ребенка;

юбилейной даты (юбилейной датой считается дата достижения работником возраста 50 лет и далее каждые последующие 5 лет);

выхода на пенсию;

и в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры;

в отношении работников учреждения - директором учреждения и устанавливается приказом директора учреждения.

Материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения и 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, 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 свидетельства о смерти.

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

7. Порядок премирования работников учреждения

7.1. Премирование директоров учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 2 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 показателей эффективности деятельности руководителей учреждений - не реже одного раза в квартал, в соответствии с настоящим положением, и работников учреждений - в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Оценка эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются правовым актом учредителя.

Руководители учреждений представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности:

учреждений - ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным;

руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия готовит

предложения о премировании руководителей учреждений (невыплате премии руководителям учреждений).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за период начисляется за фактически отработанное время в указанном периоде исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100 % должностного оклада руководителя учреждения).

Премия руководителю не выплачивается в случае:

если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, составит меньше 50 процентов;

несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 7.2 настоящего положения;

наличия дисциплинарного взыскания у руководителя учреждения в виде выговора в отчетном периоде.

При наличии у руководителя дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии сокращается на 10 процентов.

7.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные правовым 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, 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. 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 %.

7.6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения утверждаются правовым актом учреждения.

7.7. Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

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

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

в отношении руководителя учреждения – оформляются распоряжением администрации Пестовского муниципального района;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляются приказами учреждения.

Размер премии работникам устанавливается в абсолютном размере (твердой сумме) или в процентах к окладу работника учреждения за фактически отработанное время. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Премии выплачиваются работникам учреждений по итогам работы в сроки, установленные правовым актом учреждения.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работнику учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается, либо ее размер сокращается.

Премия по итогам работы за определенный период начисляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты на данный отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения, а в отношении директоров учреждений – Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры на основании оформленного правового акта Администрации, могут выплачиваться единовременные денежные поощрения.

8.2. Единовременные денежные поощрения могут выплачиваться по итогам деятельности за год, в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, профессиональных праздников и в других случаях.

Приложение № 1
к положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных образовательных организаций,
подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района,
по сфере деятельности «образование»

Перечень

должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района

1. Директор
2. Заведующий учебной частью
3. Главный бухгалтер

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района

1. Концертмейстер
2. Преподаватель

III. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района

1. Гардеробщик
 2. Рабочий
 3. Уборщик
 4. Слесарь-сантехник
-

Приложение №2
к положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных образовательных организаций,
подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района,
по сфере деятельности «образование»

ПОКАЗАТЕЛИ
оценки эффективности деятельности образовательного учреждения, руководителя
и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятель- ности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Шкала	Макси- мальный балл по крите- риям	Отчетный период	Оценка выпол- нения (балл)	
						руково- дитель	комис- сия
1	2	3	4	5	6	7	
I. Основная деятельность учреждения							
1.	Качество и общедоступ- ность образования в уч- реждении дополнительного образования			25			
		общие показатели сохранности контингента: 100 процентов и выше - 5 от 90 до 99 процентов - 4 от 80 до 89 процентов - 3	0 - 5		поквартально		

		до 80 процентов - 0					
		качество освоения учащимися дополнительных образовательных программ и дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ в области искусств: успеваемость учащихся за полугодие, учебный год: 100 процентов - 4 от 90 до 99 процентов - 3 от 85 до 89 процентов - 2 ниже 85 процентов - 0	0 - 4		поквартально		
		разработка учебных планов и реализация новых предпрофессиональных программ в области искусств: показатель выполняется полностью – 3 показатель выполняется частично – 1 показатель не выполняется – 0	0 - 3		поквартально		
		динамика личных достижений учащихся: доля обучающихся, получивших призовые места на конкурсных мероприятиях 100 процентов - 3 от 90 до 99 процентов - 2	0 - 3		поквартально		

		от 80 до 89 процентов - 1 до 80 процентов - 0					
		результативность воспитательной работы: количество и уровень проведения творческих мероприятий к аналогичному периоду за прошлый год: 100 процентов и выше - 2 от 90 до 99 процентов - 1 ниже 90 процентов - 0	0 - 2		поквартально		
		результативность воспитательной работы: количество детей принявших участие в творческих мероприятиях 100 процентов - 2 от 90 до 99 процентов - 1 ниже 90 процентов - 0	0 - 2		поквартально		
		участие в конкурсах на получение гранта Президента Российской Федерации, «Новгородика», и др.: положительный результат - 3 участие – 1 не участие - 0	0 - 3		поквартально		
		функционирование и своевременное обновление сайта в учреждении: своевременное обновление сайта –3 показатель не выполняется - 0	0 - 3		поквартально		

2.	Создание условий для осуществления творческо-производственной деятельности			15			
		<p>обеспечение безопасности творческой деятельности и санитарно-гигиенических условий: пожарная и электробезопасность; охрана труда; соответствие требованиям санитарных норм безопасности, обеспечение сан.гигиенических условий (температурный и световой режим); антитеррористическая безопасность: отсутствие нарушений – 4 выполнение плановых работ по предписаниям - 2 невыполнение предписаний в срок – 0</p>	0 - 4		поквартально		
		<p>исполнение приказов, поручений комитета культуры, своевременное представление информации по запросам: выполняется – 4 не выполняется – 0</p>	0 - 4		поквартально		
		<p>публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности</p>	0 - 3		поквартально		

		учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленной учреждением или корреспондентами средств массовой информации, статьи в печатных средствах массовой информации: выполняется – 3 не выполняется - 0					
		обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий помещений, фойе, оборудованных гардеробов, туалетов и т.д. Эстетическое оформление учреждения: нет замечаний – 4 замечания исправлены в срок – 2 есть замечания – 0	0 - 4		поквартально		
3.	Социальный критерий			3			
		работа с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации (приемная семья, малообеспеченные семьи, опекунов и пр.): наличие форм работы - 3 отсутствие форм работы – 0	0 - 3		поквартально		
4.	Эффективность управленческой деятельности			15			
		работа по новой системе оплаты труда, согласно критериев: разработка критериев; анализ работы	0 - 4		поквартально		

		специалистов по критериям (работа комиссии): нет замечаний – 4 есть - 0					
		наличие и работа органов самоуправления: совета учреждения, педагогического совета и др. (планы, протоколы, приказы.) нет замечаний - 2 есть - 0	0 – 2		поквартально		
		правовое обеспечение деятельности учреждения: своевременное внесение изменений в локальные нормативные и организационно-распорядительные документы учреждений в связи с изменениями законодательства, технологических и инструктивных документов, определяющих организационный порядок учреждений Устав; Коллективный договор; Паспорт учреждения; Правила внутреннего трудового распорядка; Положения; Штатное расписание; нет замечаний - 2	0 - 2		поквартально		

		есть незначительные замечания – 1 есть - 0					
		своевременное предоставление планов, отчетов, информации, справок и других документов: нет замечаний - 2 есть - 0	0 - 2		поквартально		
		отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения: нет обращений - 2 есть обращения – 0	0 - 2		поквартально		
		своевременная подготовка учреждений к осенне-зимнему сезону работы: в полном объеме, без замечаний и предписаний проверяющих органов – 3 в полном объеме, но с замечаниями и предписаниями проверяющих органов – 2 с существенными замечаниями проверяющих органов – 0	0 - 3		поквартально		
		исполнение антикоррупционного законодательства нет замечаний - 2 есть – 0	0 - 2		поквартально		

5.	Реализация программы «Пушкинская карта»			9			
		Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе учреждения и СМИ: присутствуют материалы – 1 отсутствуют материалы - 0	0 - 1		по итогам квартала		
		Процент событий, размещенных на PRO.Культура.РФ от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения культуры, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет): выполнено – 2 не выполнено - 0	0 - 1		по итогам квартала		
		Процент направленных на модерацию по программе «Пушкинская карта» событий учреждения культуры от общего числа платных событий на PRO.Культура.РФ, рассчитанных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет): выполнено – 3 не выполнено – 0	0 - 1		по итогам квартала		

		Доля доходов от продажи билетов по программе «Пушкинская карта» от общей суммы доходов из внебюджетных источников учреждения 17 % и выше – 6 10% и выше – 3 5% и ниже - 0	6				
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения							
1.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности			19			
		выполнение программы энергосбережения (экономия средств по коммунальным услугам – электроэнергия, водопотребления в сравнении с нормативами): экономия – 2 перерасход - 0	0 - 2		поквартально		
		рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде (с нарастающим итогом): есть – 2 нет - 0	0 - 2		поквартально		
		привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его	0 - 4		поквартально		

		<p>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):</p> <p>есть – 4 нет - 0</p>					
		<p>своевременный и достоверный бухгалтерский учет и отчетность своевременная сдача отчетности; состояние бухгалтерского учета; проведение годовой инвентаризации:</p> <p>нет нарушений - 2 есть незначительные нарушения – 1 есть нарушения – 0</p>	0 - 2		поквартально		
		<p>выполнения плана платных услуг:</p> <p>выполняется – 5 не выполняется - 0</p>	0 - 5		поквартально		

		отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, а также государственного имущества, установленных департаментом, иными контролирующими органами (при наличии представлений): отсутствуют – 5 имеют место - 0	0 - 5		поквартально		
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами							
1.	Кадровый потенциал			13			
		укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги: укомплектовано на 85 - 100% - 1 укомплектовано менее чем на 85 % - 0	0 - 1		поквартально		
		наличие специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку: есть – 4 нет – 0	0 - 4		поквартально		
		сохранение кадрового состава: отсутствие вакансий - 3 замещение вакансии в течение 60 ка-	0-3				

		лендарных дней - 2 наличие незамещенных вакансий Замещение вакансии в течении 60 календарных дней - 0					
		Доля членов профсоюза в общей численности работников учреждения: 75% и выше – 5 от 50% до 75% - 3 До 50 % - 0	0-5				
	ИТОГО:			100			

Положение
об оплате труда работников казенных учреждений,
подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации Пестовского муниципального района (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района», постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 08.02.2023 №159 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района»

Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников казенных учреждений, подведомственных комитету культуры Администрации Пестовского муниципального района (далее комитет культуры).

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений (руководителей, заместителей руководителей, 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;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.4. Оплата труда работников учреждений состоит из:

должностных окладов (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для

осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

1.6. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда может включать размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решения об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимаются руководителями учреждений в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положением об оплате труда работников казенных учреждений (далее - положения об оплате труда работников учреждений).

1.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

1.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за период.

1.9. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности.

Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений, критериев оценки эффективности их деятельности, разработанными на основании положения

об оплате труда работников учреждений, утвержденными положением об оплате труда в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

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

1.11.Руководители учреждений обязаны обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждений, полностью отработавшим за данный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.12.Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности работников учреждений.

1.13.Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

1.14.Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителей учреждений, рассматриваются созданной в Администрации Пестовского муниципального района оценочной комиссией (далее оценочная комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается распоряжением Администрации муниципального района.

1.15.Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальными нормативными актами учреждений для работников учреждений, рассматриваются созданными в учреждениях оценочными комиссиями учреждений (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

1.16.Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально рабочему времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

2.1.Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.Размер оклада 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 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Размер оклада руководителя устанавливается ежегодно с 1 января текущего года.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации Пестовского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, ежегодно устанавливается Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры в кратности до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии учредителя. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

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

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов руководителей учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.6.Руководителю учреждения и заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

действия работника учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов учреждения;

активное участие работника учреждения в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу заместителей руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент к окладу руководителя учреждения устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года по предложению комитета культуры и оформляется распоряжением Администрации муниципального района в пределах фонда оплаты труда.

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

2.8.Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность труда;
выплаты за высокие результаты работы;
выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

2.8.1. В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности может устанавливаться выплата за интенсивность труда в размере до 300 % должностного оклада. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются на срок до одного календарного года.

2.8.2. Выплата за высокие результаты работы осуществляется одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерствами Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада.

2.8.3. Выплаты за общий стаж работы в сфере культуры, выслугу лет директору учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 настоящего Положения.

2.8.4. Премии по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения) и работников учреждений, занимающих профессии рабочих

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера) состоит из:

должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3.2. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры Администрации Пестовского муниципального района, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и служащих комитета культуры на установленную численность муниципальных служащих и служащих комитета культуры и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится комитетом культуры до руководителей подведомственных учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения

(без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

3.3. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений), устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ) утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.4. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 1,0.

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

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

действия работника учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов учреждения;

активное участие работника учреждения в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам учреждения.

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

главный - 0,20;

ведущий - 0,15.

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.

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.

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера.

3.6.1. Выплаты за общий стаж работы в сфере культуры, выслугу лет осуществляются дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20% должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30% должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - распоряжением Администрации муниципального района;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации и иных работников учреждений – 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;
время работы в федеральных органах государственной власти;
время работы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;
время работы в органах местного самоуправления;
время работы на отдельных должностях руководителей, специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждений для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Для специалистов и служащих 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.

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.

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

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

3.6.2. Работникам учреждений может быть установлена выплата за интенсивность труда в размере до 500% к окладу за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника, при выполнении большого объема работ, систематическом выполнении особо важных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания. Выплата за интенсивность труда устанавливается на срок до одного календарного года.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения по решению комиссии учреждения.

3.6.3. Выплата за высокие результаты работы осуществляется одновременно в следующих случаях и размерах:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министрствами Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами

Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада.

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

3.6.4. Премии по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Оплата труда работников учреждений, занимающих профессии рабочих

4.1. Размеры окладов работников учреждений, 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), в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного рабочего.

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

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

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

4.4. Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений является приказ соответствующего учреждения.

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

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

5. Выплаты компенсационного характера

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

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Конкретный размер повышения оплаты в отношении руководителя учреждения, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается приказом учредителя.

5.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.2.4. В случае привлечения к работе работника в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.2.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вме-

сто повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.2.6. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт Администрации района, работникам учреждений - приказ руководителя соответствующего учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате чрезвычайных ситуаций;

рождения ребенка;

юбилейной даты (юбилейной датой считается дата достижения работником возраста 50 лет и далее каждые последующие 5 лет);

выхода на пенсию;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры;

в отношении работников учреждения - директором учреждения и устанавливается приказом директора учреждения.

Материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения и 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 свидетельства о смерти.

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

7. Порядок премирования работников учреждения

7.1. Премирование директоров учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (Приложение № 2 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 показателей эффективности деятельности руководителей учреждений - не реже одного раза в квартал, в соответствии с настоящим положением, и работников учреждений - в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Оценка эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждаются правовым актом учредителя.

Руководители учреждений представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности:

учреждений - ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным;

руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

По результатам рассмотрения отчетов оценочная комиссия готовит предложения о премировании руководителей учреждений (невыплате премии руководителям учреждений).

Размер премиальной выплаты по итогам работы за период начисляется за фактически отработанное время в указанном периоде исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100 % должностного оклада руководителя учреждения).

Премия руководителю не выплачивается в случае:

если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, составит меньше 50 процентов;

несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 7.2 настоящего положения;

наличия дисциплинарного взыскания у руководителя учреждения в виде выговора в отчетном периоде.

При наличии у руководителя дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии сокращается на 10 процентов.

7.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения в сроки, установленные правовым 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, 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. 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 %.

7.6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждения – утверждаются правовым актом учреждения.

7.7. Процент премиальной выплаты, соответствующий максимальному количеству баллов, устанавливается ежеквартально в зависимости от обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

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

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

в отношении руководителя учреждения – оформляются распоряжением администрации Пестовского муниципального района;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляются приказами учреждения.

Размер премии работникам устанавливается в абсолютном размере (твердой сумме) или в процентах к окладу работника учреждения за фактически отработанное время. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Премии выплачиваются работникам учреждений по итогам работы в сроки, установленные правовым актом учреждения.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работнику учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается, либо ее размер сокращается.

Премия по итогам работы за определенный период начисляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты на данный отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения, а в отношении директоров учреждений – Администрацией Пестовского муниципального района по предложению комитета культуры на основании оформленного правового акта Администрации, могут выплачиваться единовременные денежные поощрения.

8.2. Единовременные денежные поощрения могут выплачиваться по итогам деятельности за год, в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, профессиональных праздников и в других случаях.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников казенных учреждений,
подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района

Перечень должностей (профессий) работников,
относимых к административно-управленческому и вспомогательному
персоналу, подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района

1. Директор
2. Главный бухгалтер

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, подведомственных комитету культуры Администрации муниципального района

1. Бухгалтер
2. Ведущий экономист
3. Специалист по кадрам
4. Юрисконсульт
5. Оператор ЭВМ

III. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к вспомогательному персоналу, подведомственных комитету культуры Администрации Пестовского муниципального района

1. Гардеробщик
 2. Дворник
 3. Сторож
 4. Уборщик
-

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников казенных учреждений,
подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района

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
I. Основная деятельность учреждения			
Нормативно-правовое обеспечение Максимум – 21 балл			
1.	Своевременное внесение изменений в Устав учреждения	изменения внесены своевременно - 6 баллов; изменения не внесены или внесены несвоевременно - минус 6 баллов	6 баллов
2.	Наличие утвержденного перспективного плана работы учреждения	да – 5 баллов; нет – минус 2 балла	5 баллов
3.	Наличие коллективного договора	да – 5 баллов; нет – 0 баллов	5 баллов
4.	Наличие кодекса профессиональной этики	да – 5 баллов; нет – минус 1 балл	5 баллов
II. Обеспечение информационной открытости учреждения Максимум – 10 баллов			
1.	Своевременное размещение информации на официальном сайте в ин-	да – 10 баллов; нет – 0 баллов	10 баллов

	формационно-телекоммуникационной сети Интернет: bus.gov.ru		
III. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
Максимум – 52 балла			
1.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня - 10 баллов; снижение размера средней заработной платы – 0 баллов	10 баллов
2.	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида нет замечаний имеются замечания	соотношение: соблюдено - 20 баллов; не соблюдено – минус 5 баллов	20 баллов
3.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных комитетом культуры и туризма, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют - 7 баллов; выявлены нарушения – минус 10 баллов	7 баллов
4.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствует – 5 баллов; задолженность есть - минус 10 баллов	5 баллов
5.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания	отсутствуют - 4 балла; имеют место – минус 10 баллов	4 балла

	и на иные цели, а также государственного имущества, установленных комитетом культуры и туризма, иными контролирующими органами (при наличии представлений)		
6.	Исполнение норм федерального, регионального и муниципального законодательства	показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений – 1 балл; имеются нарушения или отступления – минус 5 баллов	1 балл
7.	Исполнение приказов, поручений комитета культуры и туризма, 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
8.	Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения)	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
9.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствуют – 2 балла имеются – минус 10 баллов	2 балла
IV. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами Максимум – 17 баллов			
1.	Укомплектованность учреждения работниками	отсутствие вакансий -3 замещение вакансии в течение 60 календарных дней - 2 наличие незамещенных вакансий Замещение вакансии в течении 60 календарных дней - 0	3 балла

2.	Доля специалистов с профильным образованием	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	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения, непосредственно оказывающих государственные услуги	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 баллов
4.	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

5.	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
	Доля членов профсоюза в общей численности работников учреждения: 75% и выше – 5 от 50% до 75% - 3		5 баллов
	ВСЕГО:		100 баллов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников казенных учреждений,
подведомственных комитету культуры
Администрации муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципального казенного учреждения,
которым устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы, выслугу лет

I. Административно-управленческий персонал:

1. Директор
2. Главный бухгалтер

II. Основной персонал:

1. Бухгалтер
 2. Ведущий экономист
 3. Специалист по кадрам
 4. Юрисконсульт
 5. Оператор ЭВМ
-