



Российская Федерация  
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛОТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03.04.2024 № 230  
п. Волот

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Волотовского муниципального округа от 20.03.2024 № 189 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Волотовским муниципальным округом»

### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа.
2. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
3. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Волотовские ведомости» и разместить на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заместитель Главы  
Администрации



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата:  
0226E68A00CBV028AB4E505092E5238178  
Владелец: Пыталова Валентина Ивановна  
Дата подписания: 03.04.2024 12:23  
Срок действия: с 01.12.2023 по 28.04.2038

В.И. Пыталова

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,  
подведомственных комитету по управлению социальным комплексом  
Администрации Волотовского муниципального округа

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа (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 Администрации Волотовского муниципального округа от 20.03.2024 № 189 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Волотовским муниципальным округом» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа (далее – учреждения).

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

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов) (далее – оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

2.1. 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».

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере и составляет **29700** рублей.

Применяемый повышающий коэффициент к должностным окладам (далее – повышающий коэффициент) не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения, устанавливается от наличия в учреждении филиала; за каждый филиал – 0,05 от должностного оклада.

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев ежегодно устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

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 руководители учреждения и их главные бухгалтера.

2.3. Оклад заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается ниже оклада руководителя на 10–30 процентов.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 (Приложение № 4). Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

за высокие результаты работы в организации и проведения мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами – до 100 % оклада на основании оценки эффективности деятельности учреждения, согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

Оценочная комиссия, созданная Учредителем, рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз

в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации, главным бухгалтером организации об оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации.

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

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

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

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

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

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере 10 % от оклада;

2.6.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 3.6.1 настоящего Положения.

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

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением директоров, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)	17374

2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (специалист по жанрам творчества, художник – декоратор, кинооператор, звукооператор, библиотекарь, библиограф, главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, главный библиограф, методист библиотеки, эксперт по комплектованию библиотечного фонда, методист клубного учреждения, специалист по методике клубной работы)	18480 - 19304
3.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (заведующие отделом библиотеки, заведующие отделом учреждения культурно-досугового типа, руководитель коллектива самодеятельного искусства)	21450 - 22110

3.2. Минимальные размеры окладов работников учреждений в соответствии с 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» составляют:

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня (заведующие филиалами)	19304

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

№ п/п	Должности, которые не отнесены к ПКГ	Минимальный размер оклада (рубли)
1	2	3
1.	Художественный руководитель	22000

3.3. С учётом специфики учреждений размеры окладов работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) могут быть установлены в соответствии с 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», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

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

3.4.1. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов, а также при замещении должностей, предусматривающих категоричность.

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

- главный – 0,2;
- ведущий – 0,15;
- высшая категория – 0,1;
- первая категория – 0,05;
- вторая категория – 0,03.

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

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

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

- при стаже от 1 года до 5 лет - 5 процентов оклада
- при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов оклада
- при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов оклада
- при стаже свыше 15 лет - 20 процентов оклада

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

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

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

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

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных,

муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

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

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

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

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

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

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Учредителя, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера иных работников учреждений – приказами учреждения.

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

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

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области – в размере 10 % от оклада.

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

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

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

3.7. Повышающий коэффициент к окладу работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 (Приложение 4).

#### **4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих**

4.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее рабочие), устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) и составляют:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада (руб.)
1 разряд	6707
2 разряд	6955
3 разряд	7204
4 разряд	7452
5 разряд	7700
6 разряд	8197
7 разряд	8694
8 разряд	9191

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

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

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

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

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

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

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим учреждения, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в пределах до 0,3.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

## **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплата работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 5 % от оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

5.3. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20 % от части оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

## **6. Материальная помощь**

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

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

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

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Учредителем и устанавливается распоряжением Администрации муниципального округа;

в отношении других работников учреждений – руководителями учреждений и устанавливается приказами учреждений.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается, выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

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 письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

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

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

7.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 5 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

7.3. Премии руководителям учреждений начисляются по результатам работы ежеквартально персонально на основании протокола заседания оценочной комиссии при наличии фонда оплаты труда.

7.4. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии оценки деятельности работников учреждений могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения правовым актом учреждения.

7.5. 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.

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

7.7. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и руководителей учреждений – утверждаются Учредителем;

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

7.8. Оценочная комиссия, созданная Учредителем, рассматривает отчет руководителя учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов (100 баллов), которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %.

7.9. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная Учредителем, готовит предложения о премировании (невыплате премий) руководителя учреждения. При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

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

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

в отношении руководителя учреждений – Учредителем и оформляется распоряжением Администрации муниципального округа;

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

7.11. При наличии экономии по фонду оплаты труда руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру выплачивается премия по итогам работы за год, максимальными размерами не ограничивается.

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры, подведомственных комитету по  
управлению социальным комплексом  
Администрации Волотовского  
муниципального округа

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **должностей работников, относимых к административно- управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа**

I. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа:

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер

II. Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа:

1. Водитель
2. Гардеробщик
3. Контролер
4. Секретарь – машинистка
5. Сторож
6. Уборщик
7. Истопник

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
учреждений культуры,  
подведомственных комитету по  
управлению социальным комплексом  
Администрации Волотовского  
муниципального округа

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников муниципальных учреждений культуры,  
подведомственных комитету по управлению социальным комплексом  
Администрации Волотовского муниципального округа, которые  
относятся к профессиональным квалификационным группам (ПКГ)**

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения – 3 квалификационный уровень.

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры, подведомственных комитету по  
управлению социальным комплексом  
Администрации Волотовского  
муниципального округа

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников муниципальных учреждений культуры,  
подведомственных комитету по управлению социальным комплексом  
Администрации Волотовского муниципального округа,  
которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы,  
выслугу лет**

Руководители:

1. директор (заведующий) учреждения
2. заместитель директора
3. главный бухгалтер
4. заведующие (начальники) отделом библиотеки
5. заведующий отделом учреждения клубного типа
6. заведующие филиалов,
7. главные: библиотекарь, библиограф
8. художественный руководитель

Специалисты:

1. художник - декоратор
2. ведущий библиотекарь
3. Руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор
4. методисты
5. специалист по связям с общественностью
6. звукооператор
7. специалист по жанрам творчества
8. библиотекарь, библиограф
9. специалист по методике клубной работы
10. лектор – экскурсовод
11. эксперт по комплектованию библиотечного фонда

Профессии рабочих:

1. киномеханик
2. контролер билетный
3. секретарь-машинистка
4. водитель



Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры, подведомственных комитету по  
управлению социальным комплексом  
Администрации Волотовского  
муниципального округа

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников учреждений, расположенных в сельской  
местности, имеющих право на повышающий коэффициент к окладу**

Руководители:

1. директор
2. заместитель директора
3. главный бухгалтер

Специалисты:

1. руководитель кружка
2. аккомпаниатор
3. культорганизатор
4. специалист по жанрам творчества
5. художник – декоратор
6. звукооператор
7. библиотекарь
8. главный библиотекарь
9. ведущий библиотекарь
10. библиограф
11. главный библиограф
12. методист библиотеки
13. методист клубного учреждения
14. специалист по методике клубной работы
15. лектор – экскурсовод
16. руководитель коллектива самодеятельного искусства
17. заведующий отделом библиотеки
18. заведующий учреждением клубного типа
19. специалист по связям с общественностью
20. эксперт по комплектованию библиотечного фонда
21. заведующий филиалами
22. художественный руководитель

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных комитету по управлению социальным комплексом Администрации Волотовского муниципального округа

**ПЕРЕЧЕНЬ  
показателей эффективности деятельности Муниципального бюджетного  
учреждения культуры «Волотовский межпоселенческий социально  
культурный комплекс» и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатель измерения	Количество баллов
<b>I. Основная деятельность учреждения Максимум - 27 баллов</b>				
1.	Внедрение муниципального модельного стандарта учреждений культуры	Муниципальный модельный стандарт разработан Министерством культуры	Выполнен на 95 – 100% - 4 балла Выполнен на 75 - 94 % - 3 балла Выполнен на 50 – 74% - 1 балл Ниже 50 % - 0 баллов	4 балла
2.	Своевременное проведение ремонтных работ и приобретение нового оборудования, компьютерной техники, музыкальных инструментов за счет всех источников доходов	Проведение ремонтов (капитальных, текущих), приобретение необходимого оборудования	Своевременное проведение ремонтных работ – 2 балла Приобретение – 2 балла Нет - 0	4 балла
3	Организация деятельности клубных формирований	Количество клубных формирований (подтверждающие документы)	Рост числа клубных формирований с аналогичным периодом прошлого года – 3 балла; На уровне прошлого года – 2 балла; Ниже – 0 баллов	3 балла
4	Качественное проведение событийных мероприятий	Ссылки на массовое мероприятие как для местного населения, так и для привлечения туристов	За каждое проведенное мероприятие – 1 балл	Не более 4 баллов
5	Организация театрально – концертного обслуживания населения округа государственными,	Ссылки, подтверждающие документы	Да – 2 балла Нет – 0 баллов	2 балла

	областными учреждениям (филармония, театр драмы, колледж искусств)			
6	Организация выездных культурно – массовых мероприятий на площадках других учреждений культуры, в населенных пунктах, не имеющих культурно-досуговых учреждений	ссылки	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	1 балл
7	Организация деятельности народного хора «Истоки»	Состав не менее 10 человек	Да – 2 балла Нет – 0 баллов	2 балла
8	Обеспечение участия членов клубных формирований, волонтерских объединений в международных, всероссийских, областных, межрайонных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях	Дипломы, грамоты	За каждое участие очно – 2 балла Нет – 0 баллов	Не более 4 баллов
9	Вовлечение несовершеннолетних, состоящих на различных видах профилактического учета (по информации КДН) в творческую деятельность учреждения	К отчету приложить ФИО участника, название мероприятия	Свыше 50 % - 3 балла; От 20 до 50 % - 1 балл; Ниже 20% - 0 баллов	3 балла
Выполнение учреждением целевых показателей Максимум - 19 балла				
10.	По показателю: средней заработной платы работников учреждения культуры, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	Рост средней заработной платы работников учреждения в соответствии с целевым показателем, утвержденным министерством культуры за отчетный период	Показатель выполнен - 3 балла Показатель не выполнен – 0 баллов	3 балла
11.	Выполнение учреждением целевых показателей национального проекта «Культура», приоритетных региональных проектов, кластерных проектов	Подтверждающие документы, ссылки «Культура» «Культурная среда», «Творческие люди» «Творческая молодежь»	Все установленные показатели выполнены на 100 % - 5 баллов; Показатели выполнены на – 75 % - 2 балла; Показатели выполнены менее	5 баллов

		«Активное долголетие» «Календарь культурных событий» «Национальное кино» «Новгородское лето»  Муниципальный туристский стандарт и др. (по мере возникновения)	чем на 75% - 0 баллов	
12.	Выполнение учреждением целевых показателей муниципальной программы «Развитие культуры»	Выполнение целевых показателей подпрограммы, соответствующей учреждению за отчетный период	Все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 3 балла; установленные показатели выполнены в объеме от 75% до 100% - 1 балл; установленные показатели выполнены в объеме менее 75 % – 0 баллов.	3 балла
13.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Проведение ежеквартального анкетирования по уровню удовлетворенности населения услугами учреждения	Удовлетворенность населения услугами учреждения свыше 70 % - 2 балла, От 50 до 70 % - 1 балл; Ниже 50% - 0 баллов	2 балла
14	Участие добровольцев, зарегистрированных на сайте «Добровольцы России», в реализации культурных мероприятий	Учитываются добровольцы, зарегистрированные на мероприятия, размещенные на портале	За каждое мероприятие – 1 балл Нет – 0 баллов	Не более 3 баллов
15	Увеличение числа вновь зарегистрированных добровольцев	ФИО, возраст, направление	Более 3-х чел – 2 балла Менее трех – 1 балл Нет – 0 баллов	2 балла
16	Обеспечение охвата населения клубными формированиями	Количество участников клубных формирований, списки участников предоставить в комиссию)	Не менее 15 % жителей населенного пункта – 3 балла Менее 15 % - 0 баллов	3 балла
Обеспечение информационной открытости учреждения Максимум - 7 баллов				

17	Своевременное размещение в социальных сетях, на сайте учреждения и предоставление в комитет актуальных и достоверных информационных материалов для портала «Русь Новгородская»	Анонсы мероприятий, новые туристические маршруты	Да – 3 балла; Нет – 0 баллов	3 балла
18.	Разработка и печать информационных буклетов, ориентированных для туристов	Наличие буклетов в ТИП	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов	2 балла
19.	Своевременная актуализация предоставляемой информации на сайте bus.gov.ru	Периодичность представления информации	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов	2 балла
<b>Осуществление инновационной деятельности</b> Максимум – 18 баллов				
20.	Результативность участия учреждения в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения	наличие подтверждающих документов	Наличие поддержанных проектов – 5 баллов; Отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов	5 баллов
21.	Создание новых культурных проектов, разработка и внедрение новых эффективных форм, «лучших практик»	Подтверждающие факты	Да - 2 балла Нет - 0 баллов	2 балла
22	Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиш учреждения культуры, ориентированных на молодежь от 14 до 22 лет		30 % и более – 3 балла, менее 30 % - 1 балл, нет – 0 баллов	3 балла
23	Доля доходов от продажи билетов по программе «Пушкинская карта» от общей суммы доходов из внебюджетных источников учреждения	Предоставление подтверждающих документов	Более 10 % - 5 баллов; 10% - 3 балла; Менее 10 % - 0 баллов	5 баллов
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b> Максимум - 21 балла				
24.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в	Отчет по бланкам строгой отчетности, наличие плана	Поступление доходов: - с ростом по сравнению с	10 баллов

	соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	мероприятий по привлечению внебюджетных средств и их расходованию	соответствующим периодом прошлого года не менее 10% – 10 баллов; - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года более 3 % - 5 баллов - на уровне прошлого года – 1 балл - со снижением к уровню предыдущего года – 0 баллов	
25	Направление внебюджетных средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, на рост средней заработной платы основного персонала	Средства на ЗП основного персонала (без АУП и вспомогательного)	10 % и более – 4 балла, менее 10 % - 3 балла Нет – 0 баллов	4 балла
26	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово - хозяйственной деятельности, установленных Учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Замечания контролирующих органов по результатам проверки финансово – хозяйственной деятельности; Своевременное и качественное представление финансовых документов, финансовой и другой отчетности (текущей, квартальной, годовой)	Нарушения отсутствуют - 2 балла Выявлены нарушения – 0 баллов	2 балл
27	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, а также	Наличие всех необходимых документов, подтверждающих целевое использование	Отсутствуют - 1 балл; Имеют место – 0 баллов	1 балл

	государственного имущества, установленных Учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)			
28	Обеспечение сохранности муниципального имущества	Содержание имущества в надлежащем состоянии	Имеется в надлежащем состоянии – 2 балла; Нет – 0 баллов	2 балла
29	Исполнение приказов, поручений Учредителя, своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности, информации по запросам	Отсутствие обоснованных жалоб на действия руководителя; Своевременность и качество предоставления запрашиваемой информации; Выполнение руководителем обязанностей по трудовому договору.	Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 2 балла; Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – 0 баллов	2 балла
30	Дисциплинарные взыскания	Подтверждающие документы	Отсутствуют – 1 балл Имеются – 0 баллов	1 балл
<p>III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами Максимум - 8 баллов</p>				
31	Укомплектованность учреждения работниками	Соответствие штатного расписания с нормами труда	Укомплектовано на 75-100% - 2 балла; Укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
32	Доля специалистов с профильным образованием	Подбор квалифицированных кадров	Доля 75% и более – 5 баллов; Доля от 60% до 75 % – 2 балла; Доля от 50% и ниже – 0 баллов	5 баллов
33	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических	Проведение мероприятий в соответствии с законодательством	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов	1 балл

	прививок и др.			
ВСЕГО				100 баллов

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей эффективности деятельности **Муниципального бюджетного учреждения культуры «Волотовская межпоселенческая централизованная библиотечная система» и его руководителя**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Показатель измерения	Количество баллов
<b>I. Основная деятельность учреждения</b> Нормативно-правовое обеспечение Максимум - 27 баллов				
1.	Внедрение муниципального модельного стандарта учреждений культуры	Муниципальный модельный стандарт разработан Министерством культуры	Выполнен на 95 – 100% - 4 балла Выполнен на 75 - 94 % - 3 балла Выполнен на 50 – 74% - 1 балл, Ниже 50% - 0 баллов	4 балла
2.	Своевременное проведение ремонтных работ и приобретение нового оборудования, компьютерной техники, музыкальных инструментов за счет всех источников доходов	Проведение ремонтов (капитальных, текущих), приобретение необходимого оборудования Мониторинг текущего состояния учреждений, обеспеченность	Своевременное проведение ремонтных работ – 2 балла Приобретение – 2 балла Нет – 0 баллов	4 балла
3	Организация деятельности клубных формирований	Количество клубных формирований (подтверждающие документы на каждое формирование)	Рост числа клубных формирований с аналогичным периодом прошлого года – 3 балла; На уровне прошлого года – 2 балла; Ниже – 0 баллов	3 балла
4	Охват населения библиотечным обслуживанием по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	Подтверждающие документы	Положительная динамика – 5 баллов На уровне прошлого года – 3 бала Ниже уровня прошлого года – 0 баллов	5 баллов
5	Качественное проведение культурно - массовых мероприятий на базе	Ссылки на массовое мероприятие как для местного населения,	За каждое проведенное мероприятие – 1	Не более 4 баллов



	библиотек	так и для привлечения туристов	балл	
6	Обеспечение участия членов клубных формирований, волонтерских объединений в международных, всероссийских, областных, межрайонных смотрах, конкурсах, фестивалях, конференциях	Дипломы, грамоты, ссылки	За каждое участие очно – 2 балла Нет – 0 баллов	Не более 4 баллов
7	Вовлечение несовершеннолетних, состоящих на различных видах профилактического учета (по информации КДН) в творческую деятельность учреждения	К отчету приложить ФИО участника, название мероприятия	Свыше 50 % - 3 балла; От 20 до 50 % - 1 балл; Ниже 20% - 0 баллов	3 балла
Выполнение учреждением целевых показателей Максимум - 19 балла				
8.	По показателю: средней заработной платы работников учреждения культуры, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	Рост средней заработной платы работников учреждения в соответствии с целевым показателем, утвержденным министерством культуры за отчетный период	Показатель выполнен - 3 балла Показатель не выполнен – 0 баллов	3 балла
9.	Выполнение учреждением целевых показателей национального проекта «Культура», приоритетных региональных проектов, кластерных проектов	Подтверждающие документы, ссылки «Культурная среда», «Творческие люди» «Творческая молодежь» «Активное долголетие» «Календарь культурных событий» «Новгородское лето» и др. (по мере возникновения)	Все установленные показатели выполнены на 100 % - 5 баллов; Показатели выполнены на – 75 % - 2 балла; Показатели выполнены менее чем на 75% - 0 баллов.	5 баллов
10.	Выполнение учреждением целевых показателей муниципальной программы «Развитие	Выполнение целевых показателей подпрограммы, соответствующей учреждению за	Все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 3	3 балла

	культуры»	отчетный период	балла; установленные показатели выполнены в объеме от 75% до 100% - 1 балл; установленные показатели выполнены в объеме менее 75 % – 0 баллов.	
11.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (%)	Проведение ежеквартального анкетирования по уровню удовлетворенности населения услугами учреждения, предоставление анкет	Удовлетворенность населения услугами учреждения свыше 70 % - 2 балла, От 50 до 70 % - 1 балл; Ниже 50% - 0 баллов	2 балла
12	Участие добровольцев, зарегистрированных на сайте «Добровольцы России», в реализации культурных мероприятий	Учитываются добровольцы, зарегистрированные на мероприятия, размещенные на портале	За каждое мероприятие – 1 балл Нет – 0 баллов	Не более 3 баллов
13	Увеличение числа вновь зарегистрированных добровольцев	ФИО, возраст, направление	Более 3-х чел – 2 балла Менее трех – 1 балл Нет – 0 баллов	2 балла
14	Обеспечение краеведческой деятельности на базе учреждения	Создание краеведческой базы, пополнение новыми материалами, подтверждающие документы, ссылки	Да – 4 балла Нет – 0 баллов	4 балла
Обеспечение информационной открытости учреждения Максимум - 7 баллов				
15.	Своевременное размещение в социальных сетях, на сайте учреждения и предоставление в комитет актуальных и достоверных информационных материалов для портала «Русь Новгородская»	Анонсы мероприятий, новые туристические маршруты	Да – 3 балла; Нет – 0 баллов	3 балла
16.	Разработка и печать информационных буклетов, ориентированных для туристов	Наличие буклетов в ТИП	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов	2 балла
17.	Своевременная	Периодичность	Да – 2 балла;	2 балла

	актуализация предоставляемой информации на сайте bus.gov.ru	представления информации	Нет – 0 баллов	
Осуществление инновационной деятельности Максимум – 18 баллов				
18.	Результативность участия учреждения в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения	наличие подтверждающих документов	Наличие поддержанных проектов – 5 баллов; Отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов	5 баллов
19.	Создание новых культурных проектов, разработка и внедрение новых эффективных форм, «лучших практик»	Подтверждающие факты	Да - 2 балла Нет - 0 баллов	2 балла
20	Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиш учреждения культуры, ориентированных на молодежь от 14 до 22 лет		30 % и более – 3 балла, менее 30 % - 1 балл, нет – 0 баллов	3 балла
21	Доля доходов от продажи билетов по программе «Пушкинская карта» от общей суммы доходов из внебюджетных источников учреждения	Предоставление подтверждающих документов	Более 10 % - 5 баллов; 10% - 3 балла; Менее 10 % - 0 баллов	5 баллов
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения Максимум - 21 балла				
22.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и	Отчет по бланкам строгой отчетности, наличие плана мероприятий по привлечению внебюджетных средств и их расходованию	Поступление доходов: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года не менее 10% – 10 баллов; - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года более 3 % - 5 баллов - на уровне прошлого года - 1 балл - со снижением к	10 баллов

	имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)		уровню предыдущего года – 0 баллов	
23	Направление внебюджетных средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, на рост средней заработной платы основного персонала	Средства на ЗП основного персонала (без АУП и вспомогательного)	10 % и более – 4 балла, менее 10 % - 3 балла Нет – 0 баллов	4 балла
24	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово - хозяйственной деятельности, установленных Учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Замечания контролирующих органов по результатам проверки финансово – хозяйственной деятельности; Своевременное и качественное представление финансовых документов, финансовой и другой отчетности (текущей, квартальной, годовой)	Нарушения отсутствуют - 2 балла Выявлены нарушения – 0 баллов	2 балла
25	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, а также государственного имущества, установленных Учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Наличие всех необходимых документов, подтверждающих целевое использование	Отсутствуют - 1 балл; Имеют место – 0 баллов	1 балл
26	Обеспечение сохранности муниципального имущества	Содержание имущества в надлежащем состоянии	Имеется в надлежащем состоянии – 1 балл; Нет – 0 баллов	1 балл
27	Исполнение приказов, поручений Учредителя, своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности, информации	Отсутствие обоснованных жалоб на действия руководителя; Своевременность и качество предоставления	Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 2 балла;	2 балла

	по запросам	запрашиваемой информации; Выполнение руководителем обязанностей по трудовому договору.	Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – 0 баллов	
28	Дисциплинарные взыскания	Подтверждающие документы	Отсутствуют – 1 балл Имеются – 0 баллов	1 балл
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами Максимум - 8 баллов				
29	Укомплектованность учреждения работниками	Соответствие штатного расписания с нормами труда	Укомплектовано на 75-100% - 2 балла; Укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов	2 балла
30	Доля специалистов с профильным образованием	Подбор квалифицированных кадров	Доля 75% и более – 5 баллов; Доля от 60% до 75 % – 2 балла; Доля от 60% до 50% и ниже – 0 баллов	5 баллов
31	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	Проведение мероприятий в соответствии с законодательством	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов	1 балл
ВСЕГО				100 баллов