



Российская Федерация
Новгородская область
АДМИНИСТРАЦИЯ ДЕМЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.07.2024 № 1099

р.п. Демянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры Администрации Демянского муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 № 250 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района», а также показателями эффективности деятельности учреждений культуры, их руководителей и работников, утвержденными постановлениями департамента культуры и туризма Новгородской области от 28.08.2014 № 7, № 8, № 9 и № 10, Администрация Демянского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить с 01 июля 2024 года прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры Администрации Демянского муниципального округа.

2. Признать с 01 июля 2024 года утратившими силу следующие постановления Администрации Демянского муниципального района:

от 10.02.2015 № 117 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Демянского муниципального района»;

от 13.02.2018 № 129 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 10.02.2015 № 117»;

от 14.02.2019 № 101 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 10.02.2015 № 117»;

аа

№ 1246-п

от 21.10.2019 № 966 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 10.02.2015 № 117»;

от 28.10.2020 № 934 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 10.02.2015 № 117»;

от 11.08.2022 № 815 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 10.02.2015 № 117»;

от 29.11.2022 № 1213 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 10.02.2015 № 117».

3. Опубликовать постановление в Информационном Бюллетене Демянского муниципального округа и разместить на официальном сайте Администрации Демянского муниципального округа.

Глава округа



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата:
00BFB60F10AAD2D187984BF5810B6642C1
Владелец: Сапогов Андрей Николаевич
Дата подписания: 22.07.2024 12:57
Срок действия: с 12.01.2024 по 06.04.2025

А.Н. Сапогов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
округа от 22.07.2024 № 1099

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных управлению культуры
Администрации Демянского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры Администрации Демянского 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 Демянского муниципального района от 18.04.2016 № 250 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры Администрации Демянского муниципального округа (далее учреждения).

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

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 6, 7 настоящего положения;

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 в соответствии с пунктами 3.5 и 4.2 настоящего положения.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (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.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждений

определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

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

2.1. Размер оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, 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 (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

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

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

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

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

за почетное звание «Народный» - 20 % оклада;

за почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - 15 % оклада;

за наличие министерских наград и званий - 10 % оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведения мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - от 50 до 200 % оклада.

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

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами управления - в размере 40% от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Демянского муниципального округа - в размере 50% от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 70% от оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 100% от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 150% от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 200% от оклада;

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

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

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений) (далее по разделу работники), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» составляют:

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	11820
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	15319
3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	18451
4.	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	19566

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

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	8171
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	10941
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	13049
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	13840

3.3. Минимальные размеры окладов работников в соответствии с ПКГ, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы образования», составляют:

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»	9333
2.	ПКГ «Должности педагогических работников»	18294

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

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	Заведующий сельским клубом	18451
2.	Художественный руководитель, специалист учреждения культуры	18451
3.	Руководитель образцового (народного) коллектива	19566
4.	Директор СДК, СК и других аналогичных учреждений, заведующий сельским филиалом библиотеки	19566

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

3.5.1. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов, а также при замещении должностей, предусматривающих категорийность.

3.5.2. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положениями об оплате труда работников учреждений, утверждаемых учредителем.

3.5.3. Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента к окладу образует должностной оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определен в приложении № 2 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.

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

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

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

за почетное звание «Народный» - 20 % оклада;

за почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - 15 % оклада;

за наличие министерских наград и званий - 10 % оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведения мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - до 300 % оклада;

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

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

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами управления - в размере 40% от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Демянского муниципального округа - в размере 50% от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 70% от оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 100% от оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 150% от оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 200% от оклада.

3.7.4. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата за качество выполнения работ в виде повышающего коэффициента за квалификационную категорию в следующих размерах:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,2 – при наличии первой квалификационной категории;

0,1 – при наличии второй квалификационной категории.

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

Для преподавателей и концертмейстеров повышающие коэффициенты за квалификационную категорию образуют новый оклад, который применяется только для расчета оплаты труда данной категории работников за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке.

Для иных категорий педагогических работников повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию новый оклад не образуют.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (редакция от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

4.1. Минимальные 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	4563
2 разряд	4731
3 разряд	4901
4 разряд	5070
5 разряд	5239
6 разряд	5577
7 разряд	5915
8 разряд	6257

Перечень профессий рабочих, занятых в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению культуры Демянского муниципального округа представлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

4.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах 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 образует должностной оклад и 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. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рабочим устанавливаются в соответствии с пунктом 3.7.1 настоящего Положения.

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

5. Выплаты компенсационного характера

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

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

Размер выплат устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу работника учреждения по основному месту

работы. Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

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

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;

основного отпуска;

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 директора учреждения – Администрацией и устанавливается распоряжением Администрации;

в отношении других работников учреждений - директорами учреждений и устанавливается приказами директоров учреждений.

Материальная помощь оказывается 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, бабушка, 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.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – Администрацией и устанавливается распоряжением Администрации;

в отношении работников учреждений - директорами учреждений и устанавливается приказами директоров учреждений.

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

7. Порядок премирования работников учреждений

7.1. Премирование директоров учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 4 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.2. Оценка эффективности деятельности учреждения проводится ежеквартально, в срок не позднее 30 числа месяца.

Оценка эффективности деятельности директоров учреждений проводится ежемесячно в срок не позднее 30 числа месяца.

7.3. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности (приложение № 5 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период.

Показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии оценки деятельности работников учреждений могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения правовым актом учреждения.

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. Директора учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности учреждений (далее отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 30 числа месяца по форме в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

7.6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

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

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

7.7. Оценочная комиссия, созданная управлением, рассматривает отчет директора учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его директора в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

7.8. По результатам рассмотрения отчета руководителя учреждения оценочная комиссия, созданная управлением, готовит предложения о премировании (невыплате премии) директора учреждения Главе Демянского муниципального округа.

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

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

в отношении директоров учреждений – Администрацией и оформляется распоряжением Администрации;

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

Приложение № 1

к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных
управлению культуры
Администрации Демянского
муниципального округа

Перечень

должностей работников, относимых к административно-управленческому,
основному и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений,
подведомственных управлению культуры
Демянского муниципального округа

I. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры Демянского муниципального округа

1. Директор;
2. Заместитель директора;
3. Главный бухгалтер;
4. Заведующий отделом.

II. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры Демянского муниципального округа

1. Заведующий сельским клубом, музеем;
2. Художественный руководитель;
3. Методист, ведущий методист, главный библиотекарь;
4. Специалист, главный специалист;
5. Библиотекарь, ведущий библиотекарь;
6. Библиограф, главный библиограф;
7. Режиссёр, главный режиссер;
8. Хормейстер, балетмейстер, хореограф;
9. Распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки;
10. Преподаватель;
11. Аккомпаниатор, аккомпаниатор-концертмейстер;
12. Художник (всех специальностей);
13. Руководитель студии, коллектива, кружка, любительского объединения, клуба по интересам;
14. Звукорежиссёр, звукооператор;
15. Киномеханик;
16. Кассир билетов;
17. Контролер билетов.

III. Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры Демянского муниципального округа

1. Администратор ;
2. Бухгалтер;
3. Водитель ;
4. Гардеробщик;
5. Дворник;
6. Дежурный;
7. Инженеры всех специальностей;
8. Машинистка;
9. Машинист сцены;
10. Программист;
11. Рабочий;
12. Слесарь;
13. Сторож;
14. Техник;
15. Уборщик ;
16. Электромонтер;
17. Юрисконсульт.

Приложение № 2

к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных
управлению культуры
Администрации Демянского
муниципального округа

Перечень

должностей работников учреждений, подведомственных управлению культуры Демянского муниципального округа, которым устанавливается ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы

1. Руководители:

- 1.1. Директор (заведующий);
- 1.2. Заместитель директора;
- 1.3. Главный бухгалтер и его заместитель;
- 1.4. Заведующий отделом, сектором, филиалом.

2. Специалисты всех категорий:

- 2.1. Художественный руководитель;
- 2.2. Методист;
- 2.3. Библиотекарь, библиограф;
- 2.3. Режиссёр;
- 2.4. Хормейстер, балетмейстер, хореограф;
- 2.5. Организатор экскурсий;
- 2.6. Распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки;
- 2.7. Аккомпаниатор, аккомпаниатор-концертмейстер;
- 2.8. Художник (всех специальностей);
- 2.9. Руководитель: студии, коллектива, кружка, любительского объединения, клуба по интересам;
- 2.10. Звукорежиссёр, звукооператор.

3. Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители:

- 3.1. Администратор;
- 3.2. Инженеры всех специальностей;
- 3.3. Бухгалтер, экономист;
- 3.4. Техники всех специальностей;
- 3.5. Программист;
- 3.6. Специалист по кадрам.

4. Профессии рабочих и должностей служащих:

- 4.1. Киномеханик;

- 4.2. Кассир билетный, контролер билетный;
- 4.3. Кассир;
- 4.4. Секретарь-машинистка;
- 4.5. Костюмер;
- 4.6. Настройщик музыкальных инструментов;
- 4.7. Водитель.

Приложение № 3

к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных
управлению культуры
Администрации Демянского
муниципального округа

Перечень

профессий рабочих, занятых в муниципальных учреждениях,
подведомственных управлению культуры
Демянского муниципального округа

I. Перечень профессий рабочих сферы культуры

Наименование профессии	Диапазон разрядов
Костюмер	2-6
Настройщик пианино и роялей	4-8
Осветитель, киномеханик	3-8

II. Перечень общеотраслевых профессий рабочих

Наименование профессии	Диапазон разрядов
Водитель	3-8
Гардеробщик	1
Дворник	1
Истопник	1-3
Оператор котельной	2-6
Рабочий по обслуживанию здания	4-5
Слесарь - сантехник	2-6
Слесарь - электрик	2-6
Столяр	2-6
Сторож	1-2
Уборщик	1-2

Приложение № 4

к примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных
управлению культуры Администрации
Демянского муниципального округа

Перечень

показателей эффективности деятельности учреждений,
директоров учреждения 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 - 6 баллов			
1.	Своевременное внесение изменений в Устав учреждения	Изменения внесены своевременно – 1 балл; Изменения не внесены или внесены несвоевременно – минус 1 балл.	1 балл
2.	Наличие и реализация утвержденной концепции учреждения	Да – 1 балл; Нет – минус 1 балл.	1 балл
3.	Наличие утвержденного перспективного плана работы учреждения	Да – 1 балл; Нет – минус 1 балл.	1 балл
4.	Наличие коллективного договора	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов.	1 балл
5.	Наличие утвержденного учреждением и согласованного с учредителем плана мероприятий, направленных на достижение установленных показателей Плана мероприятий («дорожной карты»)	Да – 1 балл; Нет – минус 1 балл.	1 балл

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	«Повышение эффективности сферы культуры Демянского муниципального округа»		
6.	Наличие утвержденных правил внутреннего распорядка и (или) кодекса профессиональной этики	Да – 1 балл; Нет – минус 1 балл.	1 балл
Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) Максимум - 16 баллов			
7.	Выполнение плана по объему муниципальных услуг (выполнения работ)	100% и выше – 8 баллов; от 95 до 100% – 5 баллов; от 90 до 95% – 3 балла; ниже 90% – 0 баллов.	8 баллов
8.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	100% и выше – 8 баллов; от 95 до 100% – 5 баллов; от 90 до 95% – 3 балла; ниже 90% – 0 баллов.	8 баллов
Выполнение учреждением целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год Максимум - 23 балла			
9.	По всем показателям (кроме указанного в пункте 10)*	Все установленные показатели выполнены – 10 баллов; установленные показатели выполнены в объеме от 95 до 100% – 7 баллов; установленные показатели выполнены в объеме от 90 до 95% – 5 баллов; установленные показатели выполнены в объеме менее 90% – 0 баллов.	10 баллов
10.	По показателю: Соотношение средней заработной платы работников учреждения культуры, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О	Показатель выполнен – 5 баллов; Показатель не выполнен – минус 5 баллов.	5 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в экономике области		
11.	Выполнение учреждением целевых показателей государственной программы Новгородской области «Развитие культуры и архивного дела Новгородской области на 2019-2025 годы» и муниципальной программы «Развитие культуры Демянского муниципального округа на 2024-2030 годы»	Все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 6 баллов; установленные показатели выполнены в объеме от 95 до 100% – 2 балла; установленные показатели выполнены в объеме от 90 до 95% – 1 балл; установленные показатели выполнены в объеме менее 90% – 0 баллов.	6 баллов
12.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры	Значение показателя соответствует установленному значению показателя в «дорожной карте» или превышает его – 2 балла; значение показателя ниже установленного значения показателя в «дорожной карте» – 0 баллов.	2 балла
Обеспечение информационной открытости учреждения Максимум - 3 балла			
13.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленной учреждением или корреспондентами СМИ, статьи в печатных СМИ, теле и радио передачи	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов.	1 балл
14.	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», своевременная актуализация представленной на них информации	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов.	1 балл
15.	Наличие у учреждения блогов, аккаунтов в социальных сетях	Да – 1 балл;	1 балл

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		Нет – 0 баллов.	
<p>Осуществление инновационной деятельности</p> <p>Максимум - 6 баллов</p>			
16.	Участие в конкурсах на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов.	1 балл
17.	Результативность участия учреждения в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения	Наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 100,0 тыс.руб. – 3 балла; Наличие проектов, поддержанных в объеме от 50,0 тыс.руб. до 100,0 тыс.руб. – 2 балла; Наличие проектов, поддержанных в объеме до 50,0 тыс.руб. – 1 балл; Отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов; Отсутствие проектной деятельности – минус 10 баллов.	3 балла
18.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик	Да – 2 балла; Нет – 0 баллов.	2 балла
<p>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</p> <p>Максимум - 31 балл</p>			
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 – 6 баллов; Снижение размера средней заработной платы – 0 баллов.	6 баллов
2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений культуры	Соотношение: соблюдено – 3 балла;	3 балла

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		не соблюдено – минус 5 баллов.	
3.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	Поступление доходов: с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов; на уровне прошлого года – 0 баллов; со снижением к уровню предыдущего года – минус 5 баллов.	5 баллов
4.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово - хозяйственной деятельности, установленных учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Нарушения отсутствуют – 3 балла; Выявлены нарушения – минус 9 баллов.	3 балла
5.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует – 3 балла; Задолженность есть – минус 10 баллов.	3 балла
6.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также муниципального имущества, установленных учредителем, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Отсутствуют – 3 балла; Имеют место – минус 9 баллов.	3 балла
7.	Отсутствие остатка на лицевом счете бюджетного и автономного учреждения на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели)	В пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров – 2 балла; с нарушением условий гражданско-правовых договоров – 0 баллов.	2 балла
8.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений – 1 балл; имеются нарушения или отступления – минус 5 баллов.	1 балл
9.	Исполнение приказов, поручений департамента, своевременное	Исполнение приказов, представление	2 балла

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	представление информации по запросам	информации в установленный срок – 2 балла; Неисполнение приказов, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – минус 5 баллов.	
10.	Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков – 1 балл; Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – минус 10 баллов.	1 балл
11.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Отсутствуют – 2 балла; Имеются – минус 10 баллов.	2 балла
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами Максимум - 11 баллов			
1.	Доля специалистов с профильным образованием или аттестованных в установленном порядке	Доля 75% и более – 3 балла; Доля от 60% до 75% – 2 балла; Доля от 50% до 60% – 1 балл; Доля до 50% – 0 баллов.	3 балла
2.	Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов.	1 балл
3.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	Доля 20% и более – 3 балла; Доля от 15% до 20% – 2 балла; Доля от 5% до 15% – 1 балл; Доля до 5% – 0 баллов.	3 балла
4.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной	Да – 2 балла;	2 балл

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	Выполнено не в полном объеме – 1 балл; Нет – 0 баллов.	
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 Российской Федерации.	«Эффективные» контракты заключены со всеми работниками – 2 балла; «Эффективные» контракты заключены не со всеми работниками (либо не заключены) – 0 баллов.	2 балла
<p>IV. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с программой «Пушкинская карта»</p> <p>Максимум - 4 балла</p>			
1.	Участие учреждения в программе «Пушкинская карта»	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов.	1 балл
2.	Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе учреждения и СМИ	Да – 1 балл; Нет – 0 баллов.	1 балл
3.	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)	30% и выше – 1 балл; ниже 30% – 0 баллов.	1 балл
4.	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)	50% и выше – 1 балл; ниже 50% – 0 баллов.	1 балл
	ВСЕГО:		100 баллов

Приложение № 5

к примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры Администрации Демянского муниципального округа

Перечень

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

административно-управленческий персонал

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1.	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	Работа проведена своевременно и качественно Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена	5 балла минус 5 баллов
2.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	Выполнение на 100 % и выше От 95 до 100% От 90 до 95% Ниже 90%	10 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
3.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	Выполнение на 100 % и выше От 95 до 100% От 90 до 95% Ниже 90%	10 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
4.	Выполнение целевых показателей Плана мероприятий	Показатели выполнены	10 баллов

	(«Дорожная карта») на соответствующий год	Показатели не выполнены	0 баллов
5.	Выполнение показателей из муниципальной программы «Развитие культуры Демянского муниципального округа»	Показатели выполнены с увеличением Показатели выполнены на уровне прошлого года Показатели не выполнены	10 баллов 5 балла 0 баллов
6.	Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Демянском округе, качеством муниципальных услуг в сфере культуры	Значение показателя соответствует установленному значению показателя в «дорожной карте» или превышает его значение показателя ниже установленного значения показателя в «дорожной карте»	5 баллов 0 баллов
7.	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	Да Нет	3 балла 0 баллов
8.	Результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	Наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 100,0 тыс.руб. Наличие проектов, поддержанных в объеме от 50,0 тыс.руб. до 100,0 тыс.руб. Наличие проектов, поддержанных в объеме до 50,0 тыс.руб. Отсутствие поддержанных проектов Отсутствие проектной деятельности	7 балла 5 балла 3 балла 0 баллов минус 10 баллов
9.	Осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	Да Нет	3 балла 0 баллов

10.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	Поступление доходов: с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года на уровне прошлого года или со снижением	5 баллов 0 баллов
11.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово - хозяйственной деятельности, установленных департаментом, иными контролирующими органами (при наличии представлений)	Нарушения отсутствуют Выявлены нарушения	5 баллов минус 10 баллов
12.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	Задолженность отсутствует Задолженность есть	3 балла минус 10 баллов
13.	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 Имеют место	4 балла минус 10 баллов
14.	Отсутствие остатка на лицевом счете бюджетного и автономного учреждения на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели)	В пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров С нарушением условий гражданско-правовых договоров	2 балла 0 баллов
15.	Создание безопасных условий труда: проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	Да Нет	1 балл 0 баллов
16.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги	Укомплектовано на 75-100% Укомплектовано менее чем на 75 %	2 балла 0 баллов

17.	Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку	Доля 20% и более Доля от 15% до 20 % Доля от 5% до 15% Доля до 5 %	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов
18.	Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов	Да Нет	2 балла 0 баллов
19.	Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности	Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков -	5 баллов Минус 10 баллов
20.	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют Имеются	5 баллов Минус 10 баллов
	ВСЕГО:		100 баллов

основной персонал учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	Выполнение на 100 % и выше От 95 до 100% От 90 до 95% Ниже 90%	10 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов

2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	Выполнение на 100 % и выше От 95 до 100% От 90 до 95% Ниже 90%	10 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
3.	Выполнение целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год	Показатели выполнены Показатели не выполнены	10 баллов 0 баллов
4.	Выполнение показателей из муниципальной программы «Развитие культуры Демянского муниципального округа»	Показатели выполнены с увеличением Показатели выполнены на уровне прошлого года Показатели не выполнены	10 баллов 3 балла 0 баллов
5.	Выполнение индивидуальных показателей эффективности деятельности работника, установленных приказом учреждения	Выполнение на 100 % и выше От 95 до 100% От 90 до 95% Ниже 90%	10 баллов 3 балла 1 балл 0 баллов
6.	Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Демянском округе, качеством муниципальных услуг в сфере культуры	Наличие благодарностей от получателей услуг, отсутствие жалоб и замечаний Наличие жалоб и замечаний	5 баллов Минус 10 баллов
7.	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	Да Нет	3 балла 0 баллов
8.	Участие в проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	Участие с высоким результатом (привлечение дополнительных средств на развитие учреждения, получение диплома лауреата и т.д.) Участие без достижения результата Не участвовал	10 баллов 3 балл 0 баллов
9.	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	Да Нет	10 баллов 0 баллов

10.	Участие в привлечении средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	Участвовал Не участвовал	5 баллов 0 баллов
11.	Наличие индивидуального плана профессионального развития специалистов	Да Нет	4 балла 0 баллов
12.	Прохождение обучения – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку – в соответствии с установленной периодичностью или в соответствии с планом профессионального развития	Да Нет	3 балла 0 баллов
13.	Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности	Подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	5 баллов Минус 10 баллов
14.	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют Имеются	5 баллов Минус 10 баллов
	ВСЕГО:		100 баллов

вспомогательный персонал учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	Выполнение на 100 % и выше От 95 до 100% От 90 до 95% Ниже 90%	30 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в рамках муниципального задания	Выполнение на 100 % и выше От 95 до 100% От 90 до 95% Ниже 90%	30 баллов 7 баллов 5 баллов 0 баллов
3.	Выполнение целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год	Показатели выполнены Показатели не выполнены	10 баллов 0 баллов
4.	Выполнение показателей из муниципальной программы «Развитие культуры Демянского муниципального округа»	Показатели выполнены с увеличением Показатели выполнены на уровне прошлого года Показатели не выполнены	10 баллов 5 балла 0 баллов
5.	Выполнение индивидуальных показателей эффективности деятельности работника, установленных приказом учреждения	Выполнение на 100 % и выше От 95 до 100% От 90 до 95% Ниже 90%	5 баллов 3 балла 1 балл 0 баллов
6.	Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Демянском округе, качеством муниципальных услуг в сфере культуры	Наличие благодарностей от получателей услуг, отсутствие жалоб и замечаний Наличие жалоб и замечаний	5 баллов Минус 10 баллов

7.	Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности	Подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков	5 баллов Минус 10 баллов
8.	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют Имеются	5 баллов Минус 10 баллов
	ВСЕГО:		100 баллов