



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МАРЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

05.07.2023 № 274

с. Марёво

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа (далее - Положение).

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа внести изменения в положения об оплате труда работников организации.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации Марёвского муниципального округа:

от 29.08.2022 № 376 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных социальному комитету Администрации Маревского муниципального округа».

4. Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2023 года.

5. Возложить контроль за выполнением постановления на заместителя Главы Администрации Марёвского муниципального округа Голубеву Н.В.

6. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Марёвский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального округа в информационно – коммуникативной сети «Интернет».

Глава муниципального округа



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

С.И. Горкин

Серийный номер сертификата:
3ADA5400F7B2A395328A160DB347DB12
Владелец: Горкин Сергей Иванович
Дата подписания: 04.07.2023 22:47
Срок действия: с 15.04.2022 по 09.07.2023

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры,
находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского
муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа (далее Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением министерства культуры Новгородской области №6 от 24.08.2020 «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, областных автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Новгородской области, по сфере деятельности "Культура".

1.2. Система оплаты труда работников 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);

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждений культуры.

Фонд оплаты труда в учреждениях культуры формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими муниципальных услуг (выполнением работ) в соответствии с муниципальным заданием, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.4. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждений культуры, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам учреждений, занятым 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.

1.7. 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.

Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Примерным положением.

1.8. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем

показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение N 1, 2 к настоящему Положению).

Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение N 3 к настоящему Положению).

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

1.12. Фонды оплаты труда работников учреждений формируются исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений

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

2.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются в трудовых договорах, заключаемых на основе типовой формы трудового [договора](#), утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

Должностной оклад руководителя учреждения (юридического лица) устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения культуры, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет один размер указанной средней заработной платы работников учреждений (далее размер). Предельный уровень кратности равен 1 (одному).

Размер оклада для работников занимающих должности работников культуры увеличивается на коэффициент кратности путем суммирования по следующим критериям:

№ п/п	Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
1	2	3
1.	Проведение организационно-методической работы на территории муниципального округа	1,0

2.	Среднесписочная численность работников учреждения (человек):	
	до 15	0,4
	от 15 до 30	0,6
	от 30 до 45	0,8
	от 45 до 60	1,0
	от 60 и выше	1,1

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

в отношении руководителя учреждения - распоряжением учредителя;

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

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности на очередной финансовый год и выплачиваются ежемесячно в размере:

руководитель учреждения – до 20 % должностного оклада;

заместитель руководителя - до 20 % должностного оклада;

главный бухгалтер учреждения - до 20 % должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются один или несколько из следующих критериев:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

использование передовых методов работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

внесение предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

непосредственное участие в реализации федеральных программ и государственных программ Новгородской области, участие в деятельности комиссий учреждения;

уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей.

2.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, - в размере 30 % должностного оклада;

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами - в размере 20 % должностного оклада;

наградах и поощрениях, предусмотренных правовыми актами учредителя, при достижении высоких показателей работы учреждений по осуществлению уставных видов деятельности - в размере 10 % должностного оклада;

осуществляются ежемесячно:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный" по профилю профессиональной деятельности - 10 % оклада (должностного оклада);

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание "Народный" - 20 % оклада (должностного оклада);

за участие в сохранении библиотечного фонда - 33 % оклада (должностного оклада).

2.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от 1 года до 5 лет - 2 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 3 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 4 % должностного оклада;

свыше 15 лет - 5 % должностного оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, а также стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливаются приказом соответствующего учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка, а также основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника формируемая работодателем в электронном виде в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений является правовой акт учредителя, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений, по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), (далее в настоящем разделе - работники учреждений) устанавливаются с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работникам преимущественно из числа основного персонала с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

Размер повышающего коэффициента не должен превышать размера 3 окладов (должностных окладов).

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждений в отношении каждого работника в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом соответствующего учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются без учета установленных работнику учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

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

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

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

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

3.2.1. Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

3.2.1.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности—0,25 устанавливается всем работникам основного персонала работающим в сельской местности.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности и выплачиваются ежемесячно в размере до 20 % оклада (должностного оклада).

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются один или несколько из следующих критериев:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

использование передовых методов работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

высокие результаты работы;

уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей.

3.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются: одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, - в размере 30 % оклада (должностного оклада);

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами - в размере 20 % должностного оклада;

наградах и поощрениях, предусмотренных правовыми актами учредителя, при достижении высоких показателей работы учреждений по осуществлению уставных видов деятельности - в размере 10 % должностного оклада; осуществляется ежемесячно:

за присвоение ученой степени кандидата наук - 10 % оклада (должностного оклада);

за присвоение ученой степени доктора наук - 20 % оклада (должностного оклада);

за ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный" по профилю профессиональной деятельности - 10 % оклада (должностного оклада);

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание "Народный" - 20 % оклада (должностного оклада);

за знание и использование в работе двух и более иностранных языков - 20 % оклада (должностного оклада).

3.4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от 1 года до 5 лет - 2 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 3 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 4 % должностного оклада;
свыше 15 лет - 5 % должностного оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, а также стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливаются приказом соответствующего учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка, а также основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника формируемая работодателем в электронном виде в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения.

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

4. Выплаты компенсационного характера

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

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

4.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

4.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором устанавливаются в соответствии со [статьями 60.2, 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

4.2.2.6. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

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

4.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый

доступ, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт учредителя, работникам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Премирование руководителей учреждений:

5.1.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы за месяц на основании эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением N 1, за год в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

5.1.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждений проводится один раз в год не позднее 20 января года, следующего за отчетным, руководителей учреждений - ежемесячно не позднее 15 числа месяца, следующим за отчетным в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц;

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

5.1.4. Руководители учреждений в соответствии с приложением N 1, №2 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности, в письменном виде, подписанные руководителем учреждения или лицом, его замещающим, с проставленной печатью учреждения:

учреждений - ежегодно не позднее 15 января года, следующего за отчетным (в соответствии с приложением №2);

руководителей учреждений - ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем (в соответствии с приложением №1);

5.1.5. Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением N1, №2 к настоящему Положению в баллах.

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

5.1.6. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период на основании критериев оценки эффективности деятельности в

соответствии с приложением N 1, №2 к настоящему Положению в зависимости от количества набранных баллов.

Один балл соответствует одному проценту.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный год оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (20 % должностного оклада руководителя учреждения).

5.1.7. На основании предложений оценочной комиссии учредителем принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителей учреждений, которое оформляется правовым актом учредителя в течение 5 рабочих дней со дня поступления предложений оценочной комиссии;

5.1.8. По решению комиссии комитета на основании служебной записки заведующего отделом культуры руководителю учреждения выплачивается премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ одновременно в размере до 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения руководителя учреждения за оперативность и качественный результат труда.

5.2. Премирование работников учреждений (за исключением руководителей учреждений):

5.2. Премирование работников учреждений:

5.2.1. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с Приложением № 3 в сроки, предусмотренные приказом соответствующего учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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

5.2.3. Работники учреждений представляют в оценочную комиссию, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения (далее - оценочная комиссия, созданная учреждением), отчеты об оценке эффективности деятельности в сроки, установленные приказом соответствующего учреждения;

5.2.4. По результатам рассмотрения отчетов оценочные комиссии, созданные учреждениями, готовят предложения о премировании работников учреждений (невыплате премии работникам учреждений). На основании предложений оценочной комиссии руководителем соответствующего учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы работников соответствующего учреждения и оформляется приказом учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления предложений оценочной комиссии.

5.2.5. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности его деятельности по итогам работы за отчетный период на

основании критериев оценки эффективности деятельности в соответствии с приказом соответствующего учреждения в зависимости от количества набранных баллов.

Один балл соответствует одному проценту.

Достижение показателей эффективности деятельности работника учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии работника учреждения.

5.3. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Премия не выплачивается в случае:

1) несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 5.1.4, 5.2.3 настоящего Положения;

2) наличия дисциплинарного взыскания у руководителя учреждения, работника учреждения в отчетном периоде.

5.4. По решению руководителя учреждения выплачивается премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ единовременно в размере до 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения в процентном отношении к должностному с целью поощрения работника учреждения за оперативность и качественный результат труда.

5.5. Основанием для установления премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений является правовой акт учредителя, работникам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда руководителям учреждений, 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 учреждения;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления:

в отношении руководителей учреждений - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении других работников учреждений - руководителем соответствующего учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителям учреждений, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

6.3. В случае смерти руководителей учреждений, работников учреждений материальная помощь может быть выплачена члену их 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.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления:

в отношении руководителей учреждений - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении других работников учреждений - руководителем соответствующего учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ,
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, его руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения	Коли- чест- во балл ов
1.	Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения культуры, ориентированных на целевую аудиторию (молодёжь от 14 до 22 лет)	свыше 30 % - 10 баллов свыше 10%- 5 баллов менее 10 % - 0 баллов	10
2.	Рост объёма реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	да – 5 баллов нет – 0 баллов	5
3.	Подготовка и проведение мероприятий округа и межрайонных мероприятий	Проведение 1 мероприятия округа – 1 балл Проведение межрайонных мероприятий – 5 баллов Отсутствие мероприятий – 0 баллов	Не более 10
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Социального комитета, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета, заведующего.	да – 5 баллов нет – 0 баллов	5
5.	Вовлечение несовершеннолетних, состоящих на различных видах профилактического учета, в творческую деятельность учреждения	свыше 50 % - 5 балла от 20 до 50% - 3 балла менее 20 % - 2 балла нет – 0 баллов	5
6.	Участие волонтеров, зарегистрированных на сайте «Добровольцы России», в реализации культурных мероприятий	за каждое мероприятие – 1 балл нет – 0 баллов	не более 5
7.	Публикация информации о деятельности учреждения, перспективах его развития, мероприятиях и услугах: - в печатных изданиях СМИ, - в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	за каждую публикацию – 1 балл нет – 0 баллов	не более 10

8.	Разработка и печать информационных буклетов, изготовление сувенирной продукции	за каждый вновь разработанный: в типографии – 5 баллов самиздат (от 20 экз.) – 2 балла	не более 10
9.	Создание новых культурных проектов, разработка и внедрение новых эффективных форм, «лучших практик»	да – 5 баллов нет – 0 баллов	5
10.	Количество онлайн-трансляций мероприятий, размещаемых на портале «Культура.РФ» в Новгородской области (единиц со ссылками)	за каждую трансляцию 2 балла нет – 0 баллов	не более 10
11.	Участие учреждения в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения	за 1 проект: проект не поддержан – 2 балла; проект-победитель – 10 баллов (ежемесячно автору проекта) неучастие – 0 баллов	не более 10
12.	Отсутствие нарушений и замечаний по исполнению поручений, а также соблюдение сроков и порядка представления статистической и бухгалтерской отчетности, других сведений и их качество	без нарушений – 5 баллов с нарушениями – 0 баллов <i>(наличие напоминаний, замечаний о сроках, содержании, оформлении и т.п.)</i>	5
13.	Количество специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку на базе Центров непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры	Проходили подготовку – 5 баллов Нет – 0 баллов	5
14.	Вовлечение несовершеннолетних в творческую деятельность	Увеличение числа участников клубных формирований (по сравнению с предыдущим месяцем) – 2 балла Увеличение количества клубных формирований (по сравнению с предыдущим месяцем) – 5 баллов	5
ВСЕГО:			100

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность учреждения			
1	Выполнение муниципального задания в полном объеме.	да/нет	1
2	Соблюдение должностных обязанностей требования законодательства РФ, законодательства субъекта РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава учреждения, коллективного договора, соглашений, нормативных актов и трудового договора.	да/нет	1
3	Своевременное размещение информации о деятельности учреждения на сайте администрации. Положительное освещение деятельности учреждения в газете.	да/нет	2
4	Использование в работе учреждения инновационных форм и современных технологий	да/нет	1
5	Обеспечение целевого и эффективного использования денежных средств учреждения, а так же имущества.	да/нет	1
6	Обеспечение своевременного и качественного выполнения всех договоров и обязательств учреждения.	да/нет	1
7	Отсутствие замечаний по выполнению поручений и сдаче отчетности в установленные сроки и должного качества	да/нет	1
8	Обеспечение работникам учреждения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.	да/нет	1
9	Участие учреждения в реализации проектной деятельности.	да/нет	1
10	Обеспечение соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка.	да/нет	1
11	Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок.	да/нет	1
12	Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе учреждения и СМИ	да/нет	1
13	Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения культуры, ориентированных на целевую аудиторию (молодёжь от 14 до 22 лет)	да/нет	1
14	Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта»	да/нет	1
15	Разработка и печать информационных буклетов, изготовление сувенирной продукции	да/нет	1

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
1	Выполнение целевого показателя «Средняя заработная плата работников учреждений культуры» в соответствии с Планом мероприятий «Дорожная карта»	да/нет	1
2	Направление 15% средств от приносящей доход деятельности на заработную плату.	да/нет	2
3			
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
1	Доля специалистов, имеющих высшее, среднее специальное образование от общего количества работающих в учреждении.	не менее 70%	1

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

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Коли честв о балло в
1	2	3	4
1.	Директор структурного подразделения		
1.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	50
		выполнение индивидуальных критериев оценки эффективности деятельности	10
		обеспечение соблюдения трудовой и производственной дисциплины работников, в том числе участие в разработке, заключении и выполнении коллективного договора	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений по соответствующему направлению деятельности	10
1.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, требований охраны труда, Кодекса профессиональной этики, антикоррупционной политики учреждения	5

1.3.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	В соответствии с установленной периодичностью	5
		Обучение не проводится, либо проводится с нарушением сроков	0
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления государственных услуг	Жалобы отсутствуют	5
		Жалобы имеются	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
2.	Заведующий отделом		
2.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	30
		выполнение плана по качеству и объему оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания	10
		результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	10
		участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	10
		обеспечение технически правильной эксплуатации оборудования, находящегося в ведении отдела (сектора)	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	10

		закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	
2.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, требований охраны труда, Кодекса профессиональной этики, антикоррупционной политики учреждения	5
2.3.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	В соответствии с установленной периодичностью	5
		Обучение не проводится, либо проводится с нарушением сроков	0
2.4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	Жалобы отсутствуют	5
		Жалобы имеются	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
3.	Главный хранитель музейных предметов; заведующий отделом учета, комплектования и хранения фондов; научный сотрудник		
3.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	своевременная организация работ в области обеспечения физической сохранности музейных предметов	30
		своевременное и качественное выполнение плановых показателей музея в рамках направления деятельности	20
		своевременное и качественное выполнение государственного задания	20
		своевременное и качественное	10

		выполнение плановых заданий, а также иных поручений по соответствующему направлению деятельности	
3.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, требований охраны труда, Кодекса профессиональной этики, антикоррупционной политики учреждения	5
3.3.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	В соответствии с установленной периодичностью	5
		Обучение не проводится, либо проводится с нарушением сроков	0
3.4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	Жалобы отсутствуют	5
		Жалобы имеются	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
4.	Заведующий художественно-постановочной частью		
4.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	45
		составление планов и графиков работ художественно-постановочной части учреждения, его структурного подразделения и контроль их выполнения	15
		участие в рассмотрении и представлении на утверждение руководству учреждения макетов и эскизов оформления сцены, организация обсуждения макетов и	10

		эскизов сценического оформления с техническими специалистами и руководителями подразделений художественно-постановочной части, составление монтажной описи, смет затрат на создание вещественного оформления	
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений по соответствующему направлению деятельности	10
4.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, требований охраны труда, Кодекса профессиональной этики, антикоррупционной политики учреждения	5
4.3.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	В соответствии с установленной периодичностью	5
		Обучение не проводится, либо проводится с нарушением сроков	0
4.4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	Жалобы отсутствуют	5
		Жалобы имеются	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
5.	Заведующий отделом музея; специалист по экспозиционной и выставочной работе; ведущий методист музея; методист по музейно-образовательной деятельности		
5.1.	Качество и результативность профессиональной	своевременное и качественное выполнение плановых показателей	30

	деятельности	музея в рамках направления деятельности	
		своевременное и качественное выполнение государственного задания	20
		своевременная организация процесса взаимодействия с организациями Великого Новгорода и Новгородской области	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений по соответствующему направлению деятельности	10
5.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, требований охраны труда, Кодекса профессиональной этики, антикоррупционной политики учреждения	5
5.3.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	В соответствии с установленной периодичностью	5
		Обучение не проводится, либо проводится с нарушением сроков	0
5.4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	Жалобы отсутствуют	5
		Жалобы имеются	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
6.	Художественный руководитель		
6.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40

		участие в разработке положений о фестивалях, конкурсах, смотрах, в работе жюри фестивалей, конкурсов и смотров	10
		оказание методической помощи творческим работникам, организация и участие в работе творческих семинаров и мастер-классов	10
		работа по взаимодействию с творческими союзами, общественными организациями и коллективами	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений по соответствующему направлению деятельности	10
6.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, требований охраны труда, Кодекса профессиональной этики, антикоррупционной политики учреждения	5
6.3.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	В соответствии с установленной периодичностью	5
		Обучение не проводится, либо проводится с нарушением сроков	0
6.4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	Жалобы отсутствуют	5
		Жалобы имеются	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
7.	Главный библиотекарь; ведущий библиотекарь; библиотекарь;		

	главный библиограф; ведущий библиограф; библиограф; ведущий методист библиотеки; методист библиотеки		
7.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	выполнение плана по качеству и объему оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания	35
		выполнение индивидуальных критериев оценки эффективности деятельности	15
		участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	20
		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)	10
7.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	5
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, требований охраны труда, Кодекса профессиональной этики, антикоррупционной политики учреждения	5
7.3.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального	В соответствии с установленной периодичностью	5
		Обучение не проводится, либо	0

	образования	проводится с нарушением сроков	
7.4.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления)	Жалобы отсутствуют	5
		Жалобы имеются	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
8.	Главный специалист; ведущий специалист; специалист		
8.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	40
		обеспечение выполнения плановых мероприятий отдела (структурного подразделения), участие в организации мероприятий в соответствии с государственным заданием учреждения	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений по соответствующему направлению деятельности	20
8.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, требований охраны труда, Кодекса профессиональной этики, антикоррупционной политики учреждения	5
8.3.	Освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	В соответствии с установленной периодичностью	5
		Обучение не проводится, либо проводится с нарушением сроков	0

	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
--	---	--	-----

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры,
находящихся в ведении
социального комитета
Администрации Марёвского
муниципального округа

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, НАХОДЯЩИХСЯ В
ВЕДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО КОМИТЕТА АДМИНИСТРАЦИИ МАРЁВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА, ДОЛЖНОСТИ КОТОРЫХ ОТНЕСЕНЫ
К ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ДАЛЕЕ ПКГ)**

Таблица № 1

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общетраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным 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» и от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб)
1	2	3	4
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Смотритель музейный,	15254
2	Должности работников культуры и искусства и кинематографии среднего звена	Организатор экскурсий, руководитель кружка, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор	16950
3	Должности работников культуры и искусства и кинематографии ведущего звена	Главный библиотекарь, главный библиограф, библиотекарь, библиограф, хормейстер, специалист, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, дома народного творчества	20000
4	Должности руководящего состава учреждений культуры и искусства и кинематографии	Заведующий отделом библиотеки, клубного учреждения, музея, дома	21500

№ п/ п	Профессиональные квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб)
1	2	3	4
		народного творчества,	
5	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Секретарь - машинистка	13221
6	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Техник, художник	5500
7	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам	16950
8	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	Главный бухгалтер	22035

Размеры окладов работников учреждений культуры и общепрофессиональные должности
служащих (далее работники), должности которых не отнесены к ПКГ:

Таблица № 2

№ п/п	Наименование должности	Размер минимального оклада (руб)
1	2	3
1	Художественный руководитель народного коллектива, СДК, РДК	20000
2	Директор РДК, СДК, заведующий СК и иных аналогичных учреждений, не отнесенных к группе по оплате труда (внегруппы)	21357
3	Директор РДК, СДК, заведующий СК и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 4 группе по оплате труда	21696
4	Директор РДК, СДК, заведующий СК и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 3 группе по оплате труда	22035
5	Директор РДК, СДК, заведующий СК и иных аналогичных учреждений, отнесенных к 2 группе по оплате труда	22374

Таблица № 3

Размеры окладов работников учреждений дополнительного образования в сфере
культуры, должности которых отнесены к ПКГ, устанавливаются в соответствии с Приказом
от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
должностей работников образования».

№ п/ п	Профессиональные квалификационные группы	Должности отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1	Профессионально квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	5500
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	6710

