

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА****ПОСТАНОВЛЕНИЕ****от 13 марта 2015 г. N 1014****ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ (АВТОНОМНЫХ)  
УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ  
ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА, ПО СФЕРЕ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
"ОБРАЗОВАНИЕ"**

---

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: Областной закон Новгородской области от 20.12.2013 имеет номер 403-ОЗ, а не 403.

---

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20 декабря 2013 г. N 403 "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области", постановлением Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 N 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода" постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода, по сфере деятельности "образование".

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Великого Новгорода:

от 01.10.2009 N 272 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода";

от 14.09.2011 N 3939 "О внесении изменений в постановление Администрации Великого Новгорода от 01.10.2009 N 272";

от 11.11.2011 N 4961 "Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений,

подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений";

от 26.04.2012 N 1593 "О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода";

от 10.08.2012 N 3493 "Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений";

от 06.06.2013 N 2839 "Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений";

от 23.12.2013 N 6591 "Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений".

3. Опубликовать настоящее постановление в газете "Новгород".

4. Распространить действие настоящего постановления на правоотношения, возникшие с 1 января 2015 года.

Мэр Великого Новгорода  
Ю.И.БОБРЫШЕВ

Утверждено  
постановлением  
Администрации Великого Новгорода  
от 13.03.2015 N 1014

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ  
(АВТОНОМНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ**

**КУЛЬТУРЫ  
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЛИКОГО  
НОВГОРОДА,  
ПО СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ОБРАЗОВАНИЕ"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20 декабря 2013 г. N 403-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области", постановлением Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 N 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода" и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода, по сфере деятельности "образование" (далее - учреждения).

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

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решения об

установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимаются руководителями учреждений в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются положениями (примерными положениями) об оплате труда работников учреждений (далее - положения об оплате труда работников учреждений).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений.

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 (профессий) работников учреждений, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу, определен в приложении N 1 к настоящему Примерному положению.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

1.12. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителей учреждений, рассматриваются созданной в комитете культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителей учреждений (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода (далее - приказ комитета).

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

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом директора учреждения.

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

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

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 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

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

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность
1.	Учреждение дополнительного образования детей	до 4,5

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

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

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

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

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

рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Условия оплаты труда директора учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой **формы** трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. 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.

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

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

Должностные оклады заместителей директора учреждения по учебно-методической, воспитательной работе, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов директора учреждения.

Должностной оклад других заместителей директора учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.4. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности директору учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

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

за ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный" по профилю профессиональной деятельности - 10 процентов оклада;

за звание "Почетный работник" по профилю профессиональной деятельности - 15 процентов оклада;

за ученую степень доктора наук или почетное звание "Народный" по профилю профессиональной деятельности - 20 процентов оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - от 50 до 200 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Порядок и предельные размеры выплат за высокие результаты в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений определяются на основе критериев оценки показателей эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений (**приложение N 2** к настоящему Примерному положению).

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений проводится комиссией комитета:

в течение 1 месяца со дня утверждения настоящего Примерного положения (для установления выплат за высокие результаты в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений за 2014 год);

не позднее 30 января года, следующего за отчетным (начиная с 2016 года).

Комиссия комитета рассматривает отчет директора учреждения в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, директора учреждения, согласовывает сумму баллов по каждому показателю и устанавливает размер выплаты. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к двум процентам.

Вновь назначенному директору учреждения устанавливается выплата за высокие результаты в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждения в размере, установленном комиссией комитета.

Выплата за высокие результаты в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждения заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера директору учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения - приказ директора учреждения.

Выплата за ученую степень, почетное звание устанавливается только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения;

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

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20 процентов от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25 процентов от оклада;

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

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30 процентов от оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, - в размере 10 процентов от оклада;

2.5.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на их получение, в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 10 процентов оклада;

от 3 до 6 лет - 15 процентов оклада;

от 6 до 10 лет - 20 процентов оклада;

свыше 10 лет - 30 процентов оклада.

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

утверждаются приказом директора 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 общетраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры);

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

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

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

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

Размер надбавки за выслугу лет в отношении директора учреждения устанавливается распоряжением Администрации Великого Новгорода.

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 директора учреждения 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.

2.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с [разделом 8](#) настоящего Примерного положения.

### 3. Оплата труда работников учреждений, занимающих должности работников образования (за исключением директоров, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников образования (за исключением директоров, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений) (далее - педагогические работники учреждений), в соответствии с профессиональными квалификационными [группами](#) (далее



- ПКГ), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216-н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

N п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (рубли)
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня секретарь учебной части	3200,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4150,00
3.	Должности педагогических работников	6513,00
4.	Должности руководителей структурных подразделений	5300,00

Минимальный размер оклада работников учреждений устанавливается в соответствии с [ПКГ](#) (приложение N 3 к настоящему Примерному положению).

3.2. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу.

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

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года приказами директоров учреждений в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретных работников.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за осуществление научно-методической работы, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов.

Педагогическим работникам учреждений, выполняющим работу по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

0,20 - высшая квалификационная категория;

0,10 - первая квалификационная категория;

0,05 - вторая квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается при расчете оплаты для преподавателей и концертмейстеров за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке, образуя итоговую стоимость педагогического часа, соответствующего квалификационной категории преподавателей или концертмейстеров.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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.

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

руководство отделениями - от 0,2 до 1,0;

руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и другое - от 0,2 до 2,0;

подготовку стипендиатов - от 0,1 до 0,3 за одного обучающегося - стипендиата;

работу с учащимися подготовительного отделения - до 0,5.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Примерного положения.

#### 3.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

за ученую степень кандидата наук или почетное звание "Заслуженный" по профилю профессиональной деятельности - 10 процентов оклада;

за звание "Почетный работник" по профилю профессиональной деятельности - 15 процентов оклада;

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание "Народный" по профилю профессиональной деятельности - 20 процентов от оклада;

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - до 500 процентов оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения по решению комиссии учреждения.

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из основных оснований на усмотрение педагогических работников учреждений;

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

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20 процентов от оклада;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25 процентов от оклада;

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

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30 процентов от оклада;

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 10 процентов от оклада;

3.4.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет может устанавливаться в размере до 30 процентов минимального оклада. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляются ежемесячно комиссией по установлению стажа, состав которой утверждается директором учреждения в порядке, установленном приказом директора учреждения;

3.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с [разделом 8](#) настоящего Примерного положения.

#### 4. Оплата труда работников учреждений, занимающих должности служащих

4.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих

должности служащих по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (рубли)
1	2	3
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	3100,00
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	4150,00
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	4650,00
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	5250,00

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений по сфере деятельности "образование", должности которых не отнесены к ПКГ:

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (рубли)
1.	Художественный руководитель ансамбля	5220,0

4.2. Рекомендуемые размеры окладов работников, занимающих должности служащих в культуре (библиотечные и другие работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

4.3. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

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

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

Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование "главный", "ведущий" в следующих размерах:

главный - 0,2;

ведущий - 0,15;

первая категория - 0,05;

вторая категория - 0,03.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директорами учреждений в отношении конкретных работников учреждений на определенный период времени и может отменяться или уменьшаться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

4.4. Стимулирующие выплаты:

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплат за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждения в соответствии с его уставом устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и определяется учреждением самостоятельно в соответствии с локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором (соглашением) и утверждается приказом директора учреждения;

4.4.2. Премияльные выплаты устанавливаются в соответствии с [разделом 8](#) настоящего Примерного положения.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Примерного положения.

## 5. Оплата труда работников учреждений, занимающих профессии рабочих

5.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие учреждений), 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 (рубли)
1 разряд	3240,00
2 разряд	3360,00
3 разряд	3480,00
4 разряд	3600,00
5 разряд	3720,00
6 разряд	3960,00
7 разряд	4200,00
8 разряд	4440,00

5.2. Рабочим учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам.

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

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

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

Рабочим учреждений может устанавливаться следующий повышающий коэффициент к окладу: повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим учреждения, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в пределах до 0,3.

5.3. Выплаты компенсационного характера рабочим учреждений устанавливаются в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Примерного положения.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с [разделом 8](#) настоящего Примерного положения.

## 6. Выплаты компенсационного характера

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

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

Размер выплат устанавливается в процентном отношении к окладу работников учреждений 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.

6.3. 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 осуществлялась 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.

6.4. 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.

## 7. Материальная помощь

7.1. 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, дедушки, бабушки, внуки);

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения - Мэром Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

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

7.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, 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.

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

## 8. Порядок премирования работников учреждений

8.1. Премирование директоров учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности ([приложение N 2](#) к настоящему Примерному положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

8.2. Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Оценка эффективности деятельности директора учреждения проводится ежеквартально, в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Премия по итогам работы за квартал директору учреждения устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений ([приложение N 2](#) к настоящему Примерному положению) в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности работников учреждений ([приложение N 4](#) к настоящему Примерному положению) в размере до 100 процентов должностного оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) директору, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

8.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений в сроки, установленные приказом директора учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности ([приложение N 4](#) к настоящему Примерному положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Показатели эффективности деятельности работников учреждения и критерии оценки их деятельности могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения приказом директора учреждения.

8.4. 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.

8.5. Директора учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений и направляют его в комиссию комитета в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с [приложением N 2](#) к настоящему Примерному положению.

8.6. Состав и порядок деятельности комиссий:

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

для осуществления оценки эффективности деятельности работников учреждений - утверждаются приказом директора учреждения.

8.7. Комиссия комитета 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 ([приложение N 2](#) к настоящему Примерному положению).

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период,

принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

8.8. По результатам рассмотрения отчета комиссия комитета готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) директора (директору) учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждений комиссия учреждения готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников (работникам) учреждений.

8.9. На основании предложений комиссии комитета Мэром Великого Новгорода принимается решение о премировании (об отказе в премировании) директоров (директорам) учреждений, которое оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

На основании предложений комиссий учреждений директорами учреждений принимаются решения о премировании (об отказе в премировании) работников (работникам) учреждений, которые оформляются приказами директоров учреждений.

Приложение N 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников муниципальных  
бюджетных, (автономных) учреждений,  
подведомственных комитету культуры  
и молодежной политики Администрации  
Великого Новгорода, по сфере  
деятельности "образование"

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,**  
**ОТНОСИМЫХ К**  
**АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ**  
**ПЕРСОНАЛУ**

I. Перечень должностей (профессий) работников учреждений,  
относимых к административно-управленческому персоналу

1. Директор

2. Заместитель директора

3. Заведующий: частью, отделом, отделением, музеем, библиотекой

4. Начальник отдела

II. Перечень должностей (профессий) работников учреждений,  
относимых к вспомогательному персоналу

1. Администратор

2. Архивариус

3. Балетмейстер

4. Библиотекарь

5. Библиограф

6. Водитель автомобиля

7. Гардеробщик

8. Дворник

9. Дирижер

10. Заведующий: канцелярией, складом, костюмерной

11. Инженеры всех специальностей

12. Лаборант

13. Настройщик пианино и роялей

14. Настройщик щипковых, язычковых, духовых инструментов

15. Плотник

16. Рабочий
17. Руководитель коллектива
18. Секретарь
19. Слесарь-сантехник
20. Специалист по кадрам
21. Специалист гражданской обороны
22. Столяр
23. Техник
24. Уборщик
25. Хормейстер
26. Электромонтер
27. Юрисконсульт

Приложение N 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников муниципальных  
бюджетных, (автономных) учреждений,  
подведомственных комитету культуры  
и молодежной политики Администрации  
Великого Новгорода, по сфере  
деятельности "образование"

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

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность учреждения (максимум - 56 баллов)			
Нормативно-правовое обеспечение (максимум - 6 баллов)			
1.	Своевременное внесение изменений в Устав учреждения	изменения внесены своевременно  изменения не внесены или внесены несвоевременно	1  -1
2.	Наличие и реализация утвержденной концепции учреждения	да  нет	1  -1
3.	Наличие утвержденного перспективного плана работы учреждения	да  нет	1  -1
4.	Наличие коллективного договора	да	1



		нет	0
5.	Наличие утвержденного учреждением плана мероприятий, направленных на достижение установленных показателей <b>Плана</b> мероприятий ("дорожной карты") "Повышение эффективности образования в Великом Новгороде на 2014 - 2018 годы", утвержденного постановлением Администрации Великого Новгорода от 16.09.2014 N 4904	да нет	1 -1
6.	Наличие утвержденного кодекса профессиональной этики	да нет	1 -1
Выполнение муниципального задания на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) (максимум - 16 баллов)			
7.	Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ)	100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	8 5 3 0
8.	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ)	100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 %	8 5 3

		ниже 90 %	0
Выполнение учреждением целевых показателей Плана мероприятий ("дорожной карты") на соответствующий год (максимум - 23 балла)			
9.	Выполнение по всем показателям (кроме указанного в пункте 10) <*>	все установленные показатели выполнены	5
		установленные показатели выполнены в объеме от 95 до 100 %	3
		установленные показатели выполнены в объеме от 90 до 95 %	1
		установленные показатели выполнены в объеме менее 90 %	0
10.	Выполнение по показателю "Соотношение средней заработной платы работников учреждения культуры, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", и средней заработной платы в экономике области"	показатель выполнен	10
		показатель не выполнен	-10
11.	Выполнение учреждением целевых показателей муниципальной программы Великого Новгорода "Развитие сферы культуры и	все установленные показатели выполнены на 100 % и выше	3
		установленные показатели	2

	молодежной политики Великого Новгорода" на 2014 - 2018 годы <*>	выполнены в объеме от 95 до 100 % установленные показатели выполнены в объеме от 90 до 95 %	1
		установленные показатели выполнены в объеме менее 90 %	0
12.	Выполнение учреждением индивидуальных показателей эффективности <*>	все установленные показатели выполнены на 100 % и выше установленные показатели выполнены в объеме от 90 до 100 % установленные показатели выполнены в объеме менее 90 %	2 1 0
13.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления услуг учреждением 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"	3 0
Обеспечение информационной открытости учреждения (максимум - 4 балла)			
14.	Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации сведений о деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, статьи в	да нет	1 0

	печатных СМИ, теле- и радио-передачи		
15.	Наличие собственного интернет-сайта учреждения или странички в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, своевременная актуализация представленной на них информации	да нет	1 0
16.	Наличие у учреждения блогов, аккаунтов в социальных сетях	да нет	1 0
17.	Наличие общественного (попечительского) совета в учреждении	да нет	1 0
<p>Осуществление инновационной деятельности (максимум - 7 баллов)</p>			
18.	Участие в конкурсах на получение грантов и иных форм финансовой поддержки	да нет	1 0
19.	Результативность участия учреждения в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития учреждения	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 500,0 тыс. рублей	3
		наличие проектов, поддержанных в объеме от 250,0 до 500,0 тыс. рублей	2
		наличие проектов, поддержанных в объеме до 250,0 тыс. рублей	1

		отсутствие поддержанных проектов	0
		отсутствие проектной деятельности	-10
20.	Разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик	да	3
		нет	0
<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина директора учреждения</b> (максимум - 32 балла)			
1.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня	6
		снижение размера средней заработной платы	0
2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения	соблюдено	3
		не соблюдено	-5
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,	с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	5
		на уровне прошлого года	0
		со снижением к уровню предыдущего года	-5

	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 учреждения)		
4.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют нарушения выявлены	3 -10
5.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствует наличие задолженности	3 -10
6.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также муниципального имущества, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)	отсутствуют имеют место	4 -10
7.	Отсутствие остатка на лицевом счете учреждения на конец	в пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых	2

	отчетного периода (по субсидиям на иные цели)	договоров с нарушением условий гражданско-правовых договоров	0
8.	Исполнение норм федерального и регионального законодательства, муниципальных нормативных правовых актов	показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений имеются нарушения или отступления	1 -5
9.	Исполнение приказов, поручений комитета культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода, своевременное представление информации по запросам	исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока	2 -5
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 имеются факты представления недостоверной информации и(или) с нарушением контрольных сроков	1 -10
11.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствуют имеются	2 -10
III. Деятельность учреждения, директора учреждения, направленная на работу с кадрами (максимум - 12 баллов)			
1.	Укомплектованность учреждения	на 75-100 %	2

	работниками	менее чем на 75 %	0
2.	Доля специалистов с профильным образованием	75 % и более от 60 до 75 % от 50 до 60 % до 50 %	3 2 1 0
3.	Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов	да нет	1 0
4.	Доля специалистов, прошедших обучение - профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	20 % и более от 15 до 20 % от 5 до 15 % до 5 %	3 2 1 0
5.	Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	да нет	1 0
6.	Проведение работы по организации заключения дополнительных	"эффективные контракты" заключены со всеми работниками	2



	соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждения в связи с введением "эффективного контракта" в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	"эффективные контракты" заключены не со всеми работниками (либо не заключены)	0
	Максимальное количество баллов		100 баллов

-----

<\*> В случае если нормативным (нормативно-правовым актом) показатель эффективности деятельности не закреплен за учреждением, количество баллов по другому пункту настоящего Перечня по решению комиссии комитета увеличивается на количество баллов, установленных в данном пункте.

Приложение N 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников муниципальных  
бюджетных, (автономных) учреждений,  
подведомственных комитету культуры  
и молодежной политики Администрации

Великого Новгорода, по сфере  
деятельности "образование"

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ  
РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

I. Профессионально-квалификационные группы работников  
учреждений, занимающих должности работников образования

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (рубли)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый должностной оклад (рубли)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) секретарь учебной части	3200,00		3200,00
Должности педагогических работников (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому	6513,00		

составу)			
2 квалификационный уровень: концертмейстер, педагог дополнительного образования			6513,00
4 квалификационный уровень: преподаватель			
высшая квалификационная категория		0,20	7816,00
первая квалификационная категория		0,10	7164,00
вторая квалификационная категория		0,05	6839,00

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений  
образования, занимающих должности рабочих

Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад (рубли)
1	2
<p>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных</p>	

разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, гардеробщик, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер:

1 разряд по ЕТКС 3240,00

2 разряд по ЕТКС 3360,00

3 разряд по ЕТКС 3480,00

2 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший":

1 разряд по ЕТКС 3240,00

2 разряд по ЕТКС 3360,00

3 разряд по ЕТКС 3480,00

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:

1 квалификационный уровень:

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: водитель автомобиля, настройщик пианино и роялей:

4 разряд по ЕТКС 3600,00

5 разряд по ЕТКС 3720,00

<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС:</p> <p>6 разряд по ЕТКС</p> <p>7 разряд по ЕТКС</p> <p>3 квалификационный уровень:</p> <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС:</p> <p>8 разряд по ЕТКС</p> <p>4 квалификационный уровень:</p> <p>наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:</p> <p>4 - 8 разряды по ЕТКС</p>	<p>3960,00</p> <p>4200,00</p> <p>4440,00</p> <p>3600,00 - 4440,00</p>
---	---

III. Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых  
должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный	Рекомендуемый повышающий	Рекомендуемый должностной
------------------------	---------------------------	--------------------------	---------------------------

	размер оклада (рубли)	коэффициент по занимаемой должности	оклад (рубли)
1	2	3	4
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня:	3100,00		
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка			3100,00
2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"			3100,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня:	4150,00		
1 квалификационный уровень: лаборант			4150,00
2 квалификационный уровень: заведующий складом			4150,00
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"		0,03	4274,50

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория  3 квалификационный уровень:  начальник хозяйственного отдела			4150,00
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория  4 квалификационный уровень:		0,05	4357,50
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"		0,15	4772,50

IV. Профессионально-квалификационные группы должностей  
работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности	Рекоменд уемый минимальный размер оклада (рубли)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекоменд уемый должностной оклад (рубли)
---------------------------	--	---	---

<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена:</p> <p>аккомпаниатор</p>	4150,00		4150,00
<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:</p> <p>библиотекарь</p>	5000,00		5000,00
<p>Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии:</p> <p>дирижер, хормейстер, балетмейстер, звукорежиссер, главный хранитель фондов</p>	5300,00		5300,00



к Примерному положению  
 об оплате труда работников муниципальных  
 бюджетных, (автономных) учреждений,  
 подведомственных комитету культуры  
 и молодежной политики Администрации  
 Великого Новгорода, по сфере  
 деятельности "образование"

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

I. Показатели оценки эффективности деятельности для  
 должностей: заместитель директора, заведующий: частью,  
 отделом, отделением, музеем, библиотекой

п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	2	3	4
	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	работа проведена своевременно и качественно	3

		<p>работа проведена с нарушением сроков и (или) на низком качественном уровне и (или) не проведена</p>	5
	<p>Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания</p>	<p>на 100 % и выше</p> <p>от 95 до 100 %</p> <p>от 90 до 95 %</p> <p>ниже 90 %</p>	<p>100</p> <p>7</p> <p>5</p> <p>0</p>
	<p>Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания</p>	<p>на 100 % и выше</p> <p>от 95 до 100 %</p> <p>от 90 до 95 %</p> <p>ниже 90 %</p>	<p>100</p> <p>7</p> <p>5</p> <p>0</p>
	<p>Выполнение целевых показателей плана мероприятий ("дорожной карты") на соответствующий год</p>	<p>показатели выполнены</p> <p>показатели не выполнены</p>	<p>7</p> <p>0</p>
	<p>Выполнение показателей из муниципальной программы Великого Новгорода "Развитие сферы культуры и молодежной политики Великого Новгорода" на 2014 - 2018 годы</p>	<p>показатели выполнены</p> <p>показатели не выполнены</p>	<p>7</p> <p>0</p>

		выполнены	
	Выполнение показателей из государственной программы Новгородской области "Развитие культуры и туризма Новгородской области на 2014 - 2020 годы"	показатели выполнены с увеличением	7
		показатели выполнены	3
		показатели не выполнены	0
	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	на 100 % и выше	5
		от 95 до 100 %	3
		от 90 до 95 %	1
		ниже 90 %	0
	Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Великом Новгороде, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры	уровень удовлетворенности составляет 62 % и более	5
		менее 62 %	0
	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	да	3
		нет	0
0.	Результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 500,0 тыс. рублей	3

		наличие проектов, поддержанных в объеме от 250,0 до 500,0 тыс. рублей	2
		наличие проектов, поддержанных в объеме до 250,0 тыс. рублей	1
		отсутствие поддержанных проектов	0
		отсутствие проектной деятельности	10
1.	Осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да нет	3 0
2.	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	с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года  на уровне прошлого года или со снижением	5  0

	платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждения)		
3.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют наличие нарушений	5 10
4.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствует наличие задолженности	3 10
5.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели, а также муниципального имущества, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)	отсутствуют имеют место	4 10
6.	Отсутствие остатка на лицевом счете 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 0
7.	Создание безопасных условий труда: проведение мероприятий по охране труда,	да нет	1 0

	периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.		
8.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	на 75 - 100 % менее чем на 75 %	2 0
9.	Доля специалистов, прошедших обучение - профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку	20 % и более от 15 до 20 % от 5 до 15 % до 5 %	3 2 1 0
0.	Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов	да нет	2 0
1.	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 10
	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют	5

2.		имеются	10
	Максимальное количество баллов		00

II. Показатели оценки эффективности деятельности для должностей: преподаватель, концертмейстер, методист

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	10 7 5 0
2.	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	10 7 5 0
3.	Выполнение целевых показателей плана	показатели выполнены	10

	мероприятий ("дорожной карты") на соответствующий год	показатели выполнены	не	0
4.	Выполнение показателей из муниципальной программы Великого Новгорода "Развитие сферы культуры и молодежной политики Великого Новгорода" на 2014 - 2018 годы	показатели выполнены		10
		показатели выполнены	не	0
5.	Выполнение показателей из государственной программы Новгородской области "Развитие культуры и туризма Новгородской области на 2014 - 2020 годы"	показатели выполнены с увеличением		10
		показатели выполнены		3
		показатели выполнены	не	0
6.	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	на 100 % и выше		10
		от 95 до 100 %		3
		от 90 до 95 %		1
		ниже 90 %		0
7.	Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Великом Новгороде, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры	наличие благодарностей от граждан, отсутствие жалоб и замечаний		5
		наличие жалоб и замечаний		-10
8.	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	да		3
		нет		0



9.	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  неучастие	5  1  0
10.	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да  нет	5  0
11.	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 учреждения)	участие  неучастие	5  0
12.	Наличие индивидуального плана профессионального	да	4

	развития специалистов	нет	0
13.	Прохождение обучения - профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки в соответствии с установленной периодичностью или планом профессионального развития	да нет	3 0
14.	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  -10
15.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют имеются	5 -10
	Максимальное количество баллов		100

III. Показатели оценки эффективности деятельности для должностей: администратор, архивариус, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, водитель автомобиля, гардеробщик, дворник, дирижер, заведующий: канцелярией, складом,

костюмерной, инженеры всех специальностей, лаборант, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых, язычковых, духовых инструментов, плотник, рабочий, руководитель коллектива, секретарь, слесарь-сантехник, специалист по кадрам, специалист гражданской обороны, столяр, техник, уборщик, хормейстер, электромонтер, юрисконсульт

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	30 7 5 0
2.	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	30 7 5 0
3.	Выполнение целевых показателей плана мероприятий ("дорожной карты") на соответствующий год	показатели выполнены показатели не	5 0

		выполнены	
4.	Выполнение показателей из муниципальной программы Великого Новгорода "Развитие сферы культуры и молодежной политики Великого Новгорода" на 2014 - 2018 годы	показатели выполнены показатели не выполнены	10 0
5.	Выполнение показателей из государственной программы Новгородской области "Развитие культуры и туризма Новгородской области на 2014 - 2020 годы"	показатели выполнены с увеличением показатели выполнены показатели не выполнены	5 3 0
6.	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	на 100 % и выше от 95 до 100 % от 90 до 95 % ниже 90 %	5 3 0
7.	Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Великом Новгороде, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры	наличие благодарностей от граждан, отсутствие жалоб и замечаний наличие жалоб и замечаний	5 -10
8.	Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности	подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения	5

		контрольных сроков имеются факты представления недостоверной информации и (или) с нарушением контрольных сроков	-10
9.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют имеются	5 -10
	Максимальное количество баллов		100

---