

АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13 марта 2015 г. N 1043

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ (АВТОНОМНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА, ПО СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "КУЛЬТУРА"

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 "культура".

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Великого Новгорода:

от 01.10.2009 N 273 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, подведомственных комитету культуры и молодежной политики Администрации Великого Новгорода";

от 14.09.2011 N 3923 "О внесении изменений в постановление Администрации Великого Новгорода от 01.10.2009 N 273";

от 11.11.2011 N 4962 "Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, 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 10.08.2012 N 3494 "Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, 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 18.06.2013 N 3086 "Об утверждении изменений, которые вносятся в Примерное

положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства, 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 1043

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
(АВТОНОМНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ
КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ
ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА, ПО СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "КУЛЬТУРА"**

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 "культура" (далее - учреждения).

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

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

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 категорийность.

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 процентов от общего фонда оплаты труда.

1.9. Перечень должностей работников учреждений, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу, определен в приложении N 1 к настоящему Примерному положению.

1.10. 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.

1.11. Штатные расписания учреждений утверждаются директорами учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности работников учреждений.

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

1.13. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для директоров 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).

1.14. 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.	Культурно-досуговые учреждения	до 4,5
2.	Муниципальные библиотеки	до 4,5
3.	Учреждения культуры и искусства	до 4,5
4.	Муниципальное автономное учреждение "Парки Великого Новгорода"	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, заместителя директора 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 и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

В случае 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.

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

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 компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

за участие в обеспечении сохранности библиотечного фонда и Архивного фонда Новгородской области - 33 процента 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 учреждений, директоров учреждений, 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;

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

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

2.6.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее 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 директоров учреждений выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих

должности служащих (за исключением директоров, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (рубли)
1	2	3
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	3520,00
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	5021,00
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	6050,00
4.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: библиотекарь, библиограф, артист духового оркестра, главный библиотекарь, главный библиограф, художник-постановщик)	6413,00
5.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	6798,00

3.2. Минимальные размеры окладов работников учреждений в соответствии с ПКГ, утвержденными 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.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	3410,00
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	5021,50
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	5115,00
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	5775,00

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

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (рубли)
1.	Художественный руководитель коллектива	7328,00
2.	Главный инженер	6187,00
3.	Начальник отдела по основной деятельности учреждения	5830,00
4.	Начальник (заведующий) подразделения(ем)	5775,00
5.	Артист театра	6413,00
6.	Начальник (заведующий) цехов(ами)	5021,50

В учреждениях культуры и искусства применяется оплата труда артистического персонала исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада работника на норму выступлений в месяц, установленную учреждением культуры и искусства.

3.4. С учетом специфики учреждений размеры окладов работников учреждений (за исключением директоров, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений) могут быть установлены в соответствии с ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", в соответствии с приложением N 3 к настоящему Примерному положению.

3.5. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 0,2.

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.

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

главный - 0,2;

ведущий - 0,15;

высшая категория - 0,1;

первая категория - 0,05;

вторая категория - 0,03.

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

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

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее 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.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определен в приложении N 4 к настоящему Примерному положению.

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;

время работы в федеральных органах государственной власти;

время работы в органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

время работы в органах местного самоуправления;

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

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

Размер надбавки за выслугу лет в отношении директора учреждения оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода, в отношении заместителя директора, главного бухгалтера, иных работников учреждений - приказами директора

учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

за участие в обеспечении сохранности библиотечного фонда и Архивного фонда Новгородской области - 33 процента оклада;

за знание и использование в повседневной работе одного иностранного языка - 10 процентов оклада;

за знание и использование в повседневной работе двух и более иностранных языков - 20 процентов 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;

3.7.3. 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.

Выплаты за ученую степень, почетное звание, знание и использование в повседневной работе иностранного языка устанавливаются только по основной работе и

по одному из оснований на усмотрение работника.

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

3.7.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Примерного положения.

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих

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

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада (руб.)
1 разряд	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

4.2. Рабочим 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 конкретного рабочего.

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

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

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

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера:

4.4.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет рабочим устанавливается в соответствии с подпунктом 3.7.1 настоящего Примерного положения;

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

5. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

5.3. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20 процентов от части оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00.

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

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

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

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

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

6. Материальная помощь

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

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

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

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

6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждений, не относится к

стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка директоров, работников учреждений.

7. Порядок премирования работников учреждений

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

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

Оценка эффективности деятельности директоров учреждений 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 5 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.

7.3. 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 5 к настоящему Примерному положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии оценки деятельности работников учреждений могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения приказом директора учреждения.

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

7.5. Директора учреждений ежеквартально готовят отчеты об оценке эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений и направляют их в комиссию комитета в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с

приложением N 2 к настоящему Примерному положению.

7.6. 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.

7.7. 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.

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.

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

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

7.9. 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 "культура"

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

I. Перечень должностей работников, относимых
к административно-управленческому персоналу

1. Директор

2. Заместитель директора

3. Главный бухгалтер <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

4. Главный экономист <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

5. Главный инженер <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

6. Заместитель главного бухгалтера <***>

<***> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к вспомогательному персоналу.

7. Начальник: отдела, службы <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

8. Заведующий: филиалом, отделом, сектором, службой <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

9. Заведующий: производственной мастерской, костюмерной, билетной кассой, реставрационной мастерской, художественно-оформительской (художественно-творческой) мастерской, труппой, фильмобазой <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

II. Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу

1. Архивист

2. Администратор <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

3. Бухгалтер

4. Водитель

5. Гардеробщик

6. Дворник

7. Дежурный

8. Документовед

9. Инженеры всех специальностей <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

10. Кассир <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

11. Контролер

12. Конструктор

13. Корректор

14. Машинистка

15. Машинист сцены

16. Моторист

17. Программист <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

18. Рабочий

19. Ревизор

20. Редактор

21. Садовник

22. Слесарь

23. Специалист по охране труда

24. Специалист по закупкам

25. Специалист (инспектор) по кадрам

26. Столяр

27. Сторож

28. Техник <*>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

29. Уборщик

30. Художник

31. Экономист

32. Электромонтер

33. Электронщик

34. Юрисконсульт <1>

<*> Должности с учетом специфики деятельности учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений.

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда работников бюджетных (автономных)
учреждений, подведомственных комитету культуры
и молодежной политики Администрации Великого

Новгорода, по сфере деятельности "культура"

**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 нет	1 0

5.	Наличие утвержденного учреждением плана мероприятий, направленных на достижение установленных показателей Плана мероприятий ("дорожной карты") "Повышение эффективности сферы культуры Великого Новгорода (2013 - 2018 годы)", утвержденного постановлением Администрации Великого Новгорода от 22.08.2013 N 4378	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 % ниже 90 % - 0	8 5 3 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 % установленные показатели выполнены в объеме менее 90 %	1 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	да нет	1 0

	деятельности учреждения, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, статьи в печатных СМИ, теле- и радиопередачи		
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
Осуществление инновационной деятельности (максимум - 7 баллов)			
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 наличие проектов, поддержанных в объеме от 250,0 до 500,0 тыс.	3 2

		рублей	
		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 нет	3 0
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина директора учреждения (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 снижение размера средней заработной платы	6 0
2.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы директоров учреждений и средней заработной платы работников учреждений	соблюдено не соблюдено	3 -5
3.	Привлечение средств от оказания	с ростом по сравнению с	5

	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)	соответствующим периодом прошлого года на уровне прошлого года со снижением к уровню предыдущего года	0 -5
4.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют наличие нарушений	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	отсутствуют имеют место	4 -10

	муниципального имущества, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)		
7.	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
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),	представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков имеются факты представления	1 -10

	информации по отдельным запросам	недостоверной информации и (или) с нарушением контрольных сроков	
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 работниками	на 75 - 100 % менее чем на 75 %	2 0
2.	Доля специалистов с профильным образованием или аттестованных в установленном порядке	75 % и более от 60 до 75 % от 50 до 60 % 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	20 % и более от 15 до 20 % от 5 до 15 % до 5 %	3 2 1 0

	работников учреждения		
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 соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками учреждений в связи с введением "эффективного контракта" в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	"эффективные контракты" заключены со всеми работниками "эффективные контракты" заключены не со всеми работниками (либо не заключены)	2 0
	Максимальное количество баллов		100

<*> В случае отсутствия установленного показателя эффективности деятельности отдельного учреждения, директора учреждения 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 "культура"

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

I. Профессионально-квалификационные группы
работников учреждений

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (рубли)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый должностной оклад (рубли)
1	2	3	4
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	3520,00		

контролер билетов			3520,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	5021,50		
заведующий билетными кассами, заведующий костюмерной, артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, помощник режиссера			5021,50
аккомпаниатор	5021,50		
аккомпаниатор (1 категория)		0,05	5273,00
аккомпаниатор (2 категория)		0,03	5172,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	6050,00		
заведующий труппой, методист библиотеки, звукооператор, артисты - концертные исполнители (всех жанров), артист оркестра, заведующий музыкальной частью, заведующий художественно-постановочной частью, репетитор по вокалу, художник-бутафор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-постановщик, концертмейстер			6050,00

главный администратор		0,20	7260,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	6413,00		
библиотекарь, библиограф, артист духового оркестра, руководитель студии			
библиотекарь, библиограф (1 категория)		0,05	6734,00
библиотекарь, библиограф (2 категория)		0,03	6605,50
библиотекарь, библиограф (ведущий)		0,15	7375,00
главный библиотекарь, главный библиограф		0,20	7696,00
артист оркестра (высшая категория)		0,10	7054,00
артист оркестра (ведущий)		0,15	7375,00
артист оркестра (1 категория)		0,05	6734,00
артист оркестра (2 категория)		0,03	6605,50
художник-постановщик (1 категория)		0,05	6734,00
художник-постановщик (2 категория)		0,03	6605,50

Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии	6798,00		
заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, режиссер-постановщик, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, звукорежиссер			6798,00
главный художник		0,20	8158,00
балетмейстер, хормейстер, дирижер (1 категория)		0,05	7138,00
балетмейстер, хормейстер, дирижер (2 категория)		0,03	7002,00
балетмейстер, хормейстер, дирижер (главный)		0,20	8158,00
балетмейстер, хормейстер, дирижер (ведущий)		0,15	7818,00
главный хранитель фондов		0,20	8158,00

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

Наименование должности	Рекомендуемый	Рекомендуемый	Рекомендуемый
------------------------	---------------	---------------	---------------

	минимальный размер оклада (рубли)	повышающий коэффициент по занимаемой должности	должностной оклад (рубли)
1	2	3	4
<p>Общепромышленные должности служащих первого уровня</p> <p>1 квалификационный уровень: машинистка, дежурный по залу, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка</p> <p>2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"</p>	3410,00		<p>3410,00</p> <p>3410,00</p>
<p>Общепромышленные должности служащих второго уровня</p> <p>1 квалификационный уровень: лаборант, секретарь руководителя, художник, администратор</p> <p>2 квалификационный уровень: заведующий складом</p>	5021,50		<p>5021,50</p> <p>5021,50</p>

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"			
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория: старший кассир	0,03		5172,00
3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела			5021,50
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,05		5273,00
4 квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего)			5021,50
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15		5775,00
Общепромышленные должности служащих третьего уровня		5115,00	

1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер, инженер по организации труда, сурдопереводчик, инженер-программист (программист), экономист, психолог, инженер-электроник, юрист		5115,00
2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	0,03	5268,00
3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	0,05	5371,00
4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15	5882,00
5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, мастерских	0,20	6138,00

заместитель главного бухгалтера			
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	5775,00		
1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга			5775,00

III. Профессионально-квалификационные группы работников
учреждений культуры и искусства, занимающих
должности рабочих

Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад (рубли)
1	2
<p>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</p> <p>1 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, гардеробщик, кассир билетный, оператор копировальных и множительных машин, переплетчик документов, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, дворник, костюмер, вахтер, швейцар, осветитель, машинист сцены,</p>	

монтажник сцены, гример-парикмахер:	
1 разряд по ЕТКС	3240,00
2 разряд по ЕТКС	3360,00
3 разряд по ЕТКС	3480,00
2 квалификационный уровень: профессии 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: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля:	
4 разряд по ЕТКС	3600,00
5 разряд по ЕТКС	3720,00
2 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	

6 разряд по ЕТКС	3960,00
7 разряд по ЕТКС	4200,00
3 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
8 разряд по ЕТКС	4440,00
4 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы):	
4 - 8 разряды по ЕТКС	3600,00 - 4440,00

Приложение N 4
к Примерному положению
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
(автономных) учреждений, подведомственных комитету
культуры и молодежной политики Администрации
Великого Новгорода, по сфере деятельности "культура"

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, КОТОРЫМ
УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ВЫПЛАТА ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. Директор

2. Заместитель директора

3. Начальник отдела

4. Заведующий: филиалом, отделом (лабораторией), сектором, службой

5. Главный: инженер, бухгалтер, администратор, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник, библиотекарь, библиограф, хранитель фондов, архитектор, редактор, научный сотрудник, реставратор, механик, специалист (другие специальности); заместитель главного бухгалтера

6. Художественный руководитель коллектива, ученый секретарь

7. Заведующий: производственной мастерской, костюмерной, билетной кассой, художественно-оформительской (художественно-творческой) мастерской, труппой, фотолабораторией, бюро микрофильмирования, архивом, копировально-множительным бюро, складом, хозяйством, канцелярией, фильмобазой

8. Руководитель (заведующий): музыкальной части, художественно-постановочной части, литературно-драматической части; помощник главного режиссера

(художественного руководителя)

9. Режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, художник-постановщик, дирижер, хормейстер, хореограф, балетмейстер, режиссер, художники всех специальностей (художник-оформитель, художник-бутафор, художник-гример, художник-декоратор, художник-конструктор, художник-скульптор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-реставратор), концертмейстер, аккомпаниатор-концертмейстер, звукорежиссер, репетитор, звукооператор, суфлер

10. Ассистент: режиссера, дирижера, хормейстера, балетмейстера

11. Артист всех жанров (театр, музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации)

12. Библиотекарь, библиограф, научный сотрудник, методист, редактор, лектор, лектор-искусствовед (музеевед), экскурсовод, организатор экскурсий

13. Руководитель: кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор

14. Администратор, архитектор, инженеры всех специальностей, бухгалтер, экономист, ревизор, механики и техники всех специальностей, хранитель фондов, юрисконсульт, программист, электронщик, конструктор, документовед, специалист (инспектор) по кадрам, архивист, корректор, художник, специалист по информационным технологиям

15. Киномеханик, фильмопроверщик

16. Кассир билетный, контролер билетный, кассир, секретарь-машинистка, машинистка, костюмер, оператор множительной техники

17. Реставратор, фотограф, реставратор (настройщик) музыкальных инструментов, реставратор фильмокопий, бутафор, бутафор-декоратор, гример-пастижер, закройщик, швея, портной, реквизитор, переплетчик, водитель автомобиля, машинист сцены, монтировщик сцены, осветитель, смотритель музейный, биолог отдела (лаборатории), дезинфектор

18. Ведущий специалист отдела (лаборатории)

19. Дворник, уборщик

Приложение N 5
к Примерному положению
об оплате труда работников бюджетных (автономных)
учреждений, подведомственных комитету культуры
и молодежной политики Администрации Великого
Новгорода, по сфере деятельности "культура"

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

I. Показатели оценки эффективности деятельности для должностей: заместитель директора, главный бухгалтер, главный экономист, главный инженер, заместитель главного бухгалтера, начальники: отдела, службы, заведующий: филиалом, отделом, сектором, службой, производственной мастерской, костюмерной, билетной кассой, реставрационной мастерской, художественно-оформительской (художественно-творческой) мастерской, труппой, фильмобазой

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Актуализация нормативно-правового обеспечения учреждения	работа проведена своевременно и качественно	3
		работа проведена с нарушением сроков и (или) на низком качественном уровне и (или) не проведена	-5
2.	Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше	10
		от 95 до 100 %	7
		от 90 до 95 %	5
		ниже 90 %	0
3.	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше	10
		от 95 до 100 %	7
		от 90 до 95 %	5
		ниже 90 %	0
4.	Выполнение целевых показателей плана мероприятий ("дорожной карты") на соответствующий год	показатели выполнены	7
		показатели не выполнены	0
5.	Выполнение показателей из	показатели выполнены	7

	муниципальной программы Великого Новгорода "Развитие сферы культуры и молодежной политики Великого Новгорода" на 2014 - 2018 годы	показатели не выполнены	0
6.	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
7.	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	на 100 % и выше	5
		от 95 до 100 %	3
		от 90 до 95 %	1
		ниже 90 %	0
8.	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
9.	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	да	3
		нет	0

10.	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
11.	Осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да	3
		нет	0
12.	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	с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	5
		на уровне прошлого года или со снижением	0

	площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений)		
13.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных иными контролирующими органами (при наличии представлений)	нарушения отсутствуют наличие нарушений	5 -10
14.	Отсутствие в учреждении просроченной кредиторской задолженности	задолженность отсутствует наличие задолженности	3 -10
15.	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
16.	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

17.	Создание безопасных условий труда: проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	да	1
		нет	0
18.	Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги	на 75 - 100 %	2
		менее чем на 75 %	0
19.	Доля специалистов, прошедших обучение - профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку	20 % и более	3
		от 15 до 20 %	2
		от 5 до 15 %	1
		до 5 %	0
20.	Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов	да	2
		нет	0
21.	Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности	представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков	5
		имеются факты представления недостоверной информации и (или) с нарушением контрольных сроков	-10
22.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют	5

	имеются	-10
	Максимальное количество баллов	100

II. Показатели оценки эффективности деятельности для должностей: главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, художник-постановщик, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, репетитор по балету (вокалу), репетитор по технике речи, артист, научный сотрудник, главный хранитель фондов, методист, главный библиограф, библиограф, библиотекарь, методист, главный специалист, ведущий специалист

п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
	2	3	4
	Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	на 100 % и выше	10
		от 95 до 100 %	7
		от 90 до 95 %	5
		ниже 90 %	0
	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения)	выполнение на 100 % и выше	10

	муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	от 95 до 100 %	7
		от 90 до 95 %	5
		ниже 90 %	0
	Выполнение целевых показателей плана мероприятий ("дорожной карты") на соответствующий год	показатели выполнены	10
		показатели не выполнены	0
	Выполнение показателей из муниципальной программы Великого Новгорода "Развитие сферы культуры и молодежной политики Великого Новгорода" на 2014 - 2018 годы	показатели выполнены	10
		показатели не выполнены	0
	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 не выполнены	0
	Выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	выполнение на 100 % и выше	10
		от 95 до 100 %	3
		от 90 до 95 %	1
		ниже 90 %	0
	Повышение уровня	наличие благодарностей от	5

.	удовлетворенности граждан, проживающих в Великом Новгороде, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры	граждан, отсутствие жалоб и замечаний наличие жалоб и замечаний	-10
.	Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации	да нет	3 0
.	Участие в проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	участие с высоким результатом (привлечение дополнительных средств на развитие учреждения, получение диплома лауреата и т.д.) участие без достижения результата не участвовал	5 1 0
0.	Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	да нет	5 0
1.	Участие в привлечении средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с	участвовал не участвовал	5 0

	<p>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)</p>		
2.	<p>Наличие индивидуального плана профессионального развития специалистов</p>	<p>да нет</p>	<p>4 0</p>
3.	<p>Прохождение обучения - профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки в соответствии с установленной периодичностью или планом профессионального развития</p>	<p>да нет</p>	<p>3 0</p>
4.	<p>Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности</p>	<p>подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков имеются факты</p>	<p>5 -10</p>

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

III. Показатели оценки эффективности деятельности для должностей: архивист, администратор, бухгалтер, водитель, гардеробщик, дворник, дежурный, документовед, инженеры всех специальностей, кассир, контролер, конструктор, корректор, машинистка, машинист сцены, моторист, программист, рабочий, ревизор, редактор, садовник, слесарь, специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист (инспектор) по кадрам, столяр, сторож, техник, уборщик, художник, экономист, электромонтер, электронщик, юристконсульт

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Выполнение плана по объему оказания (выполнения)	на 100 % и выше от 95 до 100 %	30 7

	муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	от 90 до 95 % ниже 90 %	5 0
2.	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ) в рамках муниципального задания	выполнение 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 выполнены	5 0
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 %	5 3 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 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 контрольных сроков имеются факты представления недостоверной информации и (или) с нарушением контрольных сроков	5 -10
9.	Дисциплинарные взыскания	отсутствуют имеются	5 -10
	Максимальное количество баллов		100
