



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПОДДОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 06.09.2022 № 422
с.Поддорье

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных организаций, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Администрация Поддорского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных организаций, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района.

2. Признать утратившими силу постановление Администрации муниципального района от 20.10.2020 № 389 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования, и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.07.2022 года.

4. Опубликовать постановление на официальном сайте Администрации муниципального района в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://адмподдорье.рф>).

Глава
муниципального района



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата:
5E7578000EAEDDB949D3C41EA6C5D0D6
Владелец: Панина Елена Викторовна
Дата подписания: 05.09.2022 16:46
Срок действия: с 30.12.2021 по 30.03.2023

Е.В. Панина

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
муниципального района
от 06.09.2022 №422

**Примерное положение
об оплате труда работников автономных образовательных учреждений,
подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского
муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных организаций, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района (далее Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 05.11.2014 № 373 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Поддорского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных организаций, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района (далее учреждения).

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

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов) (далее оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

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

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

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

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

Директору учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу.

Размер оклада директора учреждения увеличивается на повышающий коэффициент к окладу путем суммирования по следующим критериям:

№	Наименование критерия	Размер коэффициента
---	-----------------------	---------------------

п/п		кратности
1	Количество учащихся (слушателей) чел.	
	До 150	0,1
2.	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.):	
	до 10	0,1
	от 11 до 20	0,15
	от 21 и более	0,2

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директоров учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год ежегодно устанавливается Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Условия оплаты труда директоров учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.3. Оклад заместителей руководителей учреждения по учебно-методической, воспитательной работе, главных бухгалтеров учреждений устанавливается на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

Должностной оклад других заместителей руководителей учреждений устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителей учреждений.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Выплата 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 – до 10% оклада;

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

Выплата за ученую степень, почетное звание устанавливается только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение работников учреждений.

2.4.2. Выплаты за качество оказываемых образовательных услуг (выполняемых работ) выплачиваются ежемесячно в размере от 50 до 200 % оклада с учетом интенсивности и напряженности работы, организацию и участие в различных мероприятиях по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами.

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

от 1 года до 3 лет – до 10 % оклада;

от 3 до 6 лет - до 15 % оклада;

от 6 до 10 лет - до 20 % оклада;

свыше 10 лет - до 30 % 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 общепрофессиональных профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

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

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

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

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

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается приказом заведующей Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района.

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.

2.5. 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 учреждений, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников образования (за исключением директоров учреждений, 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 5 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» составляют:

№	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5624
2	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6323
3	ПКГ «Должности педагогических работников»	8886
4	ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	10416

3.2. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу в размере 0,5.

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

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

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.

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

- 0.25 - высшая квалификационная категория;
- 0.2 - первая квалификационная категория;
- 0.1 - вторая квалификационная категория.

Для преподавателей и концертмейстеров повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию образует новый оклад, который учитывается при расчете оплаты данной категории работников за

педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке.

Для иных категорий педагогических работников учреждений повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию новый оклад не образует.

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

руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и др. – от 0,2 до 1;

подготовку стипендиатов – от 0,1 до 0,2 за одного обучающегося - стипендиата (федеральный уровень – 0,2, областной – 0,1);

качество выполняемой работы – до 1,00.

Повышающий коэффициент к окладу специалистам культурной сферы работающим на селе устанавливается в размере 0,25.

Перечень должностей работников учреждений, работающих на селе, определен в приложении №2 к настоящему Примерному положению.

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 могут устанавливаться по основному месту работу в следующих размерах и выплачиваются ежемесячно:

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

за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности – до 20 % оклада;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться одновременно в следующих случаях и размерах:

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

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

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

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

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере до 10% от оклада.

3.4.2. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 500 % к окладу за организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставом.

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

3.4.3. 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 (далее работники по разделу работники учреждений), по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5158
2	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5990
3	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	6906
4	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8070

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера:

4.3.1. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Размер выплаты 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.

Повышающий коэффициент к окладу специалистам культурной сферы работающим на селе устанавливается в размере 0,25.

Перечень должностей работников учреждений, работающих на селе, определен в приложении №2 к настоящему Примерному положению.

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 категории	- 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. Размер повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3.0.

4.4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность, качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 500 процентов к окладу за организацию и проведение мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставом.

4.4.3. Премияльные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 8 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
1 разряд	3713
2 разряд	4114
3 разряд	4554
4 разряд	5053
5 разряд	5588
6 разряд	6157
7 разряд	6755
8 разряд	7427

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

Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом учреждений в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретных рабочих учреждений.

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 могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

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

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

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.

6.2. 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 им профессий (должностей), увеличения объема работ 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.

6.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым установлен документально подтвержденный допуск, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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, дедушка, бабушка, внуки);

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

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

рождения ребенка;

по случаю бракосочетания;

юбилейными датами (мужчины -60 лет, женщины- 55 лет).

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 – отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района и устанавливается приказом Отдела;

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

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

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, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – Отделом и устанавливается приказом Отдела;

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

7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка директоров учреждений, 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 № 3 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 директоров учреждений проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

8.3. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

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 (далее отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

8.6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и директоров учреждений - утверждаются приказом Отдела культуры Администрации Поддорского муниципального района;

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

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

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

8.8. По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия, созданная Отделом, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) директора учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждений оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждений.

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

в отношении директоров учреждений – Отделом культуры Администрации Поддорского муниципального района и оформляется приказом Отдела;

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

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов приравниваются к размерам минимальных окладов по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников автономных
образовательных учреждений,
подведомственных Отделу культуры
Администрации Поддорского
муниципального района

**Перечень
должностей (профессий) работников, относимых к административно-
управленческому и вспомогательному персоналу автономных
образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры
Администрации Поддорского муниципального района**

**I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к
административно-управленческому персоналу автономных
образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры
Администрации Поддорского муниципального района**

1. Директор
2. Главный бухгалтер

**II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к
вспомогательному персоналу автономных образовательных учреждений,
подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского
муниципального района**

1. Аккомпаниатор
2. Гардеробщик
3. Рабочий
4. Руководитель коллектива
5. Уборщик

Приложение №2
к Примерному положению об
оплате труда работников
автономных образовательных
учреждений, подведомственных
Отделу культуры Администрации
Поддорского муниципального района

**Перечень
должностей (профессий) работников, работающих в сельской местности,
для которых устанавливаются надбавки к окладу в размере 0,25 автономных
образовательных учреждений, подведомственных Отделу культуры
Администрации Поддорского муниципального района**

1. Должности педагогических работников
Преподаватель
2. Художественно-артистический персонал
Руководитель народного (образцового) самодеятельного коллектива
Аккомпаниатор

Приложение №3
к Примерному положению об
оплате труда работников
автономных образовательных
учреждений, подведомственных
Отделу культуры Администрации
Поддорского муниципального района

**Перечень показателей эффективности деятельности
учреждений, директоров учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
I.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования				
1.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	% выполнения государственного (муниципального) задания		0-10 баллов	от 95 до 100% - 10 баллов, от 90 до 95%% - 3 балла, менее 90 % - 0 баллов
2.	Выполнение учреждением целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год	% выполнения плана мероприятий		0-10 баллов	от 95 до 100% - 10 баллов, от 90 до 95%% - 3 балла, менее 90 % - 0 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона № 59-ФЗ	да/нет	0-3 баллов	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена- 3 балла, Наличие жалоб – 0

					баллов
4.	Своевременное размещение информации на официальном сайте ГМУ www.bus.gov.ru согласно приказа Минфина РФ № 86н от 21.06.2011 г.	Информация на официальном сайте ГМУ	Да/нет	0-4 баллов	Своевременное размещение - 4 балла Несвоевременное размещение - 0 баллов
5	Своевременное размещение информации на официальном сайте www.zakupki.gov.ru	Информация на сайте	Да/нет	0-3 баллов	Своевременное размещение - 3 балла Несвоевременное размещение - 0 баллов
6.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	0-3 баллов	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов, отсутствие- 3 балла
7.	Готовность учреждения к новому учебному году	акт приемки ОУ	да/нет	0-3 баллов	Наличие акта о приеме ОУ, подписанного на начало учебного года. С замечаниями – 0 баллов, без замечаний – 3 балла
8.	Наличие коллективного договора	Коллективный договор	Да/нет	0-3 балла	Наличие - 3 балла Отсутствие - 0 баллов
	ИТОГО по разделу				39
II.	Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников				
1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма	наличие/ отсутствие	0-5 баллов	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов
		Случаи	наличие/	0-5 баллов	Наличие – 0 баллов,

		производственного травматизма	отсутствие		отсутствие – 5 баллов
	ИТОГО по разделу		10		
III.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
1.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации	60% и более	0-5 баллов	прошедшие повышение квалификации 60% и более – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
2.	Развитие творческого потенциала специалистов	Доля педагогических работников, принявших участие в семинарах, конкурсах, мастер-классах	30% и более	0-5 баллов	Наличие 30% и более – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов
	ИТОГО по разделу		10		
IV.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
1.	Участие обучающихся, в олимпиадах, творческих конкурсах, выставках и т.д. различного уровня	Дипломы участников	0-5 баллов		Международный уровень - 5 баллов, Всероссийский уровень - 4 балла, Областной уровень - 3 балла, муниципальный уровень - 2 балла муниципального уровня- 2 балла, отсутствие участников - 0 баллов

2.	Наличие лауреатов (1-3 места) конкурсов различного уровня.	Грамоты, дипломы лауреатов	да/нет	0-10 баллов	Международный уровень - 10 баллов, Всероссийский уровень - 8 балла, Областной уровень - 6 балла, муниципальный уровень - 4 балла отсутствие участников - 0 баллов
ИТОГО по разделу					15
V.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения ОУ				
1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	данные годового бухгалтерского отчета	да/нет	0-3 баллов	Отсутствие задолженности – 3 балла, наличие – 0 баллов
2.	Выполнение показателей дорожной карты по заработной плате педагогических работников	%	да/нет	0-8 баллов	да- 8 баллов, нет– 0 баллов
3.	Отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств по итогам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности, анализа статистической отчетности	Акты проверок, ревизий, статистические отчеты	да/нет	0-2 баллов	Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 2 балла.
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	Выписка банка	да/нет	0-5 баллов	Соблюдение - 5 баллов Несоблюдение - 0

					баллов
	ИТОГО по разделу				18
VII.	Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ				
1.	Сохранение контингента обучающихся	%	95 и выше	0-8 баллов	95% и более– 8баллов, менее 95% – 0 баллов
	ИТОГО по разделу				8

ИТОГО ВСЕГО 100 БАЛЛОВ