



АДМИНИСТРАЦИЯ ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

17.07.2023 № 484

г. Холм

Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района

В целях реализации приоритетных направлений муниципальной политики в сфере культуры на территории района, Администрация Холмского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района с 01 июля 2023 года.

2. Считать утратившими силу с 30 июня 2023 года постановления Администрации Холмского муниципального района:

от 30.01.2017 № 19 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 01.03.2017 № 76 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 30.01.2017 № 19»;

от 22.05.2017 № 260 «О внесении изменений в Положения о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 26.06.2017 № 358 «О внесении изменений в Положения о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 11.09.2017 № 567 «О внесении изменений и дополнений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 25.12.2017 № 898 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 29.05.2018 № 331 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 26.11.2018 № 832 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 14.12.2018 № 903 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 20.06.2019 № 358 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 13.03.2020 № 136 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 17.04.2020 № 219 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 11.08.2021 № 425 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 11.07.2022 № 460 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 29.07.2022 № 487 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района»;

от 15.08.2022 № 522 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района».

3. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании - бюллетене «Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Холмского муниципального района в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава
муниципального района**



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата:
2AF03685239F2064DE1D276BAF2A6EAB
Владелец: Салаев Виталий Ильич
Дата подписания: 17.07.2023 12:42
Срок действия: с 03.02.2023 по 28.04.2024

В.И. Салаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
района от 17.07.2023 № 484

**Положение
об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений
культуры, подведомственных Администрации Холмского
муниципального района**

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, (далее - Положение) распространяется на работников бюджетных и автономных учреждений культуры подведомственных Администрации Холмского муниципального района и финансируемых за счет средств бюджета Холмского муниципального района.

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Областным законом Новгородской области от 26 декабря 2014 года № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12 марта 2014 года № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Министерства культуры Новгородской области от 24 августа 2020 года № 6 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, областных автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Новгородской области, по сфере деятельности «Культура», постановлением Администрации Холмского муниципального района от 09 апреля 2014 года № 269 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Холмского муниципального района», Модельным проектом об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих деятельность в сфере культуры, разработанным министерством культуры Новгородской области за 2022 год.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений (руководителей, заместителей руководителей, работников), осуществляющих деятельность в сфере культуры 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;
единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

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

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

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

Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей и работников учреждений индексируются не реже одного раза в календарный год и не ниже индекса роста потребительских цен за предыдущий период. Не позднее 20 декабря года, предшествующего новому календарному году в п. 2.1. Раздела 2 и в Приложение № 4 настоящего Положения вносятся соответствующие изменения.

1.4. 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.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
выплаты молодым специалистам;
выплаты за классность водителям;
премиальные выплаты по итогам работы за период.

1.6. Условия определения и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными положениями об оплате труда работников учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности учреждений (Приложение № 1) и в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений, критериев оценки эффективности их деятельности (Приложение № 2).

Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений, критериев оценки эффективности их деятельности (Приложение № 2), разработанными на основании настоящего Положения, в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

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

1.8. Перечень должностей работников учреждений, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу, определен в Приложении № 3.

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

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

1.11. Руководители учреждений, руководствуясь данным положением об оплате труда работников, утвержденным Администрацией Холмского

муниципального района, разрабатывают и утверждают локальные положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений.

1.12. Условия оплаты труда руководителей учреждений рассматриваются созданной учредителем оценочной комиссией по вопросам оплаты труда руководителей учреждений (далее – комиссия учредителя).

Состав и порядок деятельности комиссии учредителя утверждается распоряжением Администрации Холмского муниципального района (далее - распоряжение учредителя).

1.13. Условия оплаты труда, предусмотренные положением об оплате труда работников учреждений, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

1.14. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально рабочему времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.15. В соответствии с Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений доля тарифной части (оклада) в заработной плате работников должна составлять не менее 50%.

2. Оплата труда директоров учреждений, заместителей директоров учреждений

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

Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются в трудовых договорах, заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 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.

Размеры должностных окладов руководителей учреждений определяются трудовыми договорами в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» в соответствии с базовыми окладами:

Размер утвержденных окладов руководителей учреждений, заместителей директоров учреждений:

Наименование должности	Минимальный размер оклада, руб.
Директор	25 000,00
Заместитель директора	22 727,00

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

- в отношении руководителя учреждения - распоряжением учредителя;
- в отношении заместителя руководителя учреждения - руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии учредителя. 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 руководителя 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 руководитель и главный бухгалтер учреждения.

Расчет средней заработной платы работников учреждения производится без учета заработной платы руководителя, заместителей.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной

заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.3. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

2.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности не более 4.

В случае создания нового учреждения предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.5. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения возможно установление ежемесячной выплаты в размере до 2 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 учреждения и оформляется распоряжением Администрации муниципального района.

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

за интенсивность:

Численность работников учреждения (чел.)	Размер выплаты, % от должностного оклада
до 10	1-3%
от 11 до 20	4-8%
от 21 и более	9-13%
Наличие народных коллективов	
1 - 3	1-8%
4 – 6	9-13%
7 – 9	14-18%

за высокие результаты работы в организации и проведении мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами - от 10 до 100 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 проведение мероприятий по направлениям деятельности учреждений определяются на основе критериев оценки показателей эффективности деятельности учреждений (Приложение № 1).

Комиссия учредителя рассматривает отчет руководителя учреждения в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений, согласовывает сумму баллов по каждому показателю и устанавливает размер выплаты.

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

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;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, - в размере и порядке, установленных локальными нормативными актами учреждений, в пределах фонда оплаты труда.

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

Стаж (лет)	Размер выплаты, % от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10%
от 3 до 6 лет	15%
от 6 до 10 лет	20%
свыше 10 лет	30%

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации муниципального района в пределах фонда оплаты труда.

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 руководителей 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.

Премиальные выплаты по итогам работы за период осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Директору, заместителю учреждения могут выплачиваться выплаты социального характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3. Оплата труда работников учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей)

3.1. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением руководителей, заместителей руководителей),

устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), утвержденными Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Должностные оклады (тарифные ставки) работников учреждений определяются в соответствии со схемой должностных окладов (Приложение № 4).

Нормы часов работы за должностной оклад установлены:

18 часов в неделю - руководителям кружков учреждений культуры;

24 часа в неделю - аккомпаниатором учреждений культуры.

Должностные оклады женщинам, работающим в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, выплачиваются за 36 часов в неделю.

Должностные оклады других работников, не перечисленных в настоящем положении, в том числе директора, заместителя директора учреждения, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

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

3.3. Выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. Работникам организации, занимающей должности, отнесенные к ПКГ, должностей работников культуры искусства и кинематографии, специалистов и служащих, должностей общеотраслевых профессий рабочих, устанавливается надбавка к должностному окладу по основной должности 10 процентов за высшее профессиональное образование.

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

Стаж (лет)	Размер выплаты, % от должностного оклада
от 1 года до 3 лет	10%
от 3 до 6 лет	15%
от 6 до 10 лет	20%
свыше 10 лет	30%

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, определяется, исходя из общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры.

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 и молодежной политики (работникам общеотраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры, молодежной политики 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 общепрофессиональных должностей и работников (водитель, механик, диспетчер и др.), 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 работников учреждений оформляется приказами руководителя 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.

3.3.3. 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 или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности - 20 процентов оклада;

за участие в обеспечении сохранности библиотечного фонда и Архивного фонда Новгородской области - 20 процентов 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 проведение мероприятий по направлениям деятельности учреждений в соответствии с их уставами.

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения по решению комиссии учреждения.

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;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования, - в размере и порядке, установленных локальными нормативными актами учреждений, в пределах фонда оплаты труда.

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.

3.3.5. Стимулирующая выплата молодым специалистам может выплачиваться работникам муниципальных учреждений, впервые окончившим учреждение среднего или высшего профессионального образования заключившим трудовой договор с учреждением о работе.

Молодым специалистам являются лица в возрасте до 30 лет.

Надбавка выплачивается молодому специалисту по основному месту работы в течение трёх лет со дня окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования и с момента их трудоустройства в размере 30 % от должностного оклада.

3.3.6. Водителям устанавливается надбавка к окладу:

25 % - водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «А» «В», «С», «Д» и «Е»);

10 % - водителям, имеющим 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

3.3.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более 1 (одного) года, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. По истечении срока, на который установлены выплаты, они могут быть изменены или отменены.

3.5. Работнику учреждения могут выплачиваться выплаты социального характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера

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

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.2.1. 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 4 процентов оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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

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

4.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.2.2.3. Оплата труда работников учреждения в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

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

Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере 35 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.

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

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

4.2.2.6. Выплаты работающим в сельской местности, устанавливаются к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов в соответствии с законодательством.

4.2.2.7. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителя конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.2.2.8. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации муниципального района, заместителю руководителя - приказ руководителя учреждения.

5. Порядок премирования работников учреждений по итогам работы

5.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (Приложение № 1) путем суммирования баллов за отчетный период.

5.2. Оценка эффективности деятельности учреждений проводится один раз в год не позднее 30 января года, следующего за отчетным, руководителей учреждений - ежемесячно не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным месяцем (Приложение № 2).

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

Руководители учреждений представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности:

учреждений - ежегодно не позднее 20 января года, следующего за отчетным;

руководителей учреждений - ежемесячно не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Проведение оценки эффективности деятельности учреждения 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.

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы за период начисляется за фактически отработанное время в указанном периоде исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Достижение показателей эффективности руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере 55 % должностного оклада руководителя учреждения.

Премия руководителю не выплачивается в случае:

если сумма баллов, набранных за отчетный период руководителем учреждения, работником учреждения, составит меньше 50 процентов;

несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 5.2 настоящего Положения;

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

Система стимулирующих выплат руководителям учреждения включает в себя также премиальные выплаты поощрительного характера, которые могут выплачиваться в виде разовых премий, как в процентном, так и в абсолютном значении.

Перечень критериев для установления выплат разовых премий поощрительного характера для руководителей:

Наименование критериев	Содержание критериев оценки	Размер выплаты, % от должностного оклада
за организацию работы по привлечению населения в художественную самодеятельность учреждения	Не менее 3-х человек в год	от 10% до 100 %
за содействие в подготовке и обеспечение мастер-классов, концертов, конкурсов, фестивалей, выставок и других мероприятий творческой направленности (районного, областного, регионального масштаба)	Не менее 1 мероприятия в месяц	от 10% до 150 %
За качественное выполнение дополнительных видов работ не входящих в круг основных обязанностей	выполнение строительных, ремонтных работ и работ по содержанию прилегающих территорий, и пр.	от 10% до 150 %

5.3. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности, предусмотренные локальным нормативным актом соответствующего учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Основанием для установления премии работникам учреждения является приказ учреждения, изданный на основании протокола оценочной комиссии учреждения, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения (далее - оценочная комиссия учреждения).

На основании отчетов об оценке эффективности деятельности работников, предложений оценочной комиссии учреждения руководителем учреждения принимается решение о премировании (об отказе в премировании) работников (работникам) учреждения.

Размер премии устанавливается в абсолютном размере (твердой сумме) или в процентах к окладу работника учреждения за фактически отработанное время. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Премии выплачиваются работникам учреждений по итогам работы в сроки, установленные правовым актом учреждения.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работнику учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за определенный период начисляется при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты на данный отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности.

Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя также премиальные выплаты поощрительного характера, которые могут выплачиваться в виде разовых премий, как в процентном, так и в абсолютном значении. Разовые премии работникам устанавливаются индивидуально на основании критериев оценки их труда. Разовая премия поощрительного характера, устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Перечень критериев для выплаты разовых премий поощрительного характера для работников:

Наименование критериев	Содержание критериев оценки	Размер выплаты, % от должностного оклада
за эффективную работу по привлечению населения в художественную самодеятельность учреждения	Не менее 3-х человек в год	от 10% до 100 %
за подготовку и обеспечение мастер-классов, концертов, конкурсов, фестивалей, выставок и других мероприятий творческой направленности (районного, областного, регионального масштаба)	Не менее 1 мероприятия в месяц	от 10% до 150 %
За качественное выполнение дополнительных видов работне входящих в круг основных обязанностей работника	выполнение строительных, ремонтных работ и работ по содержанию прилегающих территорий, и пр.	от 10% до 150 %
За подготовку дипломантов, лауреатов, фестивалей и конкурсов всех уровней	Не менее 1 в месяц, квартал, год	от 10% до 150%

6. Выплаты социального характера

6.1. Выплаты социального характера не являются стимулирующими, не зависят от квалификации работников, не зависят от сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются вознаграждением за труд работников. Выплаты социального характера не учитываются при определении среднего заработка руководителей, работников учреждений.

Выплаты социального характера могут осуществляться при наличии финансовой возможности учреждения и предоставляться в пределах фонда оплаты труда.

В Учреждении применяются следующие виды выплат социального характера:

материальная помощь;
единовременные выплаты (премии).

6.2. 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;

бракосочетания;

в трудной жизненной ситуации;

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 руководителя учреждения – учредителем и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении других работников учреждений - руководителями учреждений и устанавливается приказами руководителей учреждений.

6.3. 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.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

6.4. Работнику учреждения может выплачиваться единовременная премия в размере одного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда в случаях:

юбилейной даты (юбилейной датой считается дата достижения работником возраста 50 лет и далее каждые последующие 5 лет) и круглой даты (круглой датой считается дата достижения работником возраста 30 лет и каждые последующие 5 лет);

профессионального праздника;

выхода на пенсию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В исключительных случаях, по согласованию с учредителем, для решения особых управленческих и творческих задач руководителям и работникам муниципальных учреждений могут предусматриваться индивидуальные условия труда на основе срочных трудовых договоров в соответствии с действующим законодательством.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

№№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ)	От 90 до 100 % и выше (но не более 10%)	5
2.	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ)	От 90 до 100 % и выше (но не более 10%)	5
3.	Выполнение показателей, установленных национальным проектом «Культура» (для учреждений, которым установлены показатели), или повышение количества посещений мероприятий (для учреждений, которым не установлены показатели)	все установленные показатели выполнены	10
4.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников, определенным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	показатель выполнен	10
5.	Соблюдение норм областного закона от 08.10.2021 № 4-ОЗ «Об установлении на территории Новгородской области квоты для приема на работу инвалидов»	соблюдение квоты	2
6.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры	значение показателя соответствует установленному значению показателя в «дорожной карте» или превышает его	3
7.	Наличие собственного интернет-сайта учреждения или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», своевременная актуализация информации, наличие у учреждения блогов, аккаунтов в социальных сетях	да	10
8.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения	соблюдено	5

№№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности деятельности	Количество баллов
9.	Выполнение плана по доходам на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности	с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	10
10.	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)	отсутствие нарушений	5
11.	Отсутствие кредиторской задолженности по заработной плате и взносам во внебюджетные фонды за счет внебюджетных средств и от иной приносящей доход деятельности на конец календарного года	отсутствие задолженности	10
12.	Исполнение приказов, поручений Главы района, начальника отдела культуры, своевременное представление информации по запросам	исполнение в установленный срок	10
13.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствуют	5
14.	Укомплектованность учреждения работниками	на 75 - 100 %	5
15.	Доля работников учреждения, прошедших обучение - профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	Соответствует плану за год	5
16.	Максимальное количество баллов		100

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки выполнения показателя	Отчетный период	Количество баллов
1.	Директор, заместитель директора			
1.1.	<p>Качество и своевременность должностных обязанностей и поручаемых задач</p>	<p>качественное выполнение должностных обязанностей, поставленных задач и распоряжений Главы района;</p> <p>организация и обеспечение бесперебойной и эффективной работы и достижения высоких результатов деятельности направления (в т.ч. «Пушкинская карта»);</p> <p>использование в работе эффективных приемов и методов руководства, вовлечение сотрудников в достижение результатов (распределение работ, постановка задач, делегирование полномочий, контроль исполнения, мотивирование и т.д.);</p> <p>соблюдение сроков и требований к выполнению работ и предоставлению отчетности по направлению деятельности;</p> <p>организация подготовки и предоставления в согласованные сроки полной и достоверной информации по запросам других подразделений и руководства учреждения;</p> <p>отсутствие ошибок и сбоев в работе, влекущих за собой негативные финансовые, имиджевые и иные последствия для учреждения;</p> <p>оперативное устранение объективных замечаний к работе по направлению деятельности.</p>	ежемесячно	от 0 до 70

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки выполнения показателя	Отчетный период	Количество баллов
1.2.	Соблюдение трудовой дисциплины и требований локальных нормативных документов	<p>соблюдение трудовой дисциплины, требований трудового распорядка, охраны труда, пожарной безопасности и других локальных актов учреждения;</p> <p>обеспечение своевременного ознакомления и контроль соблюдения сотрудниками локальных нормативных актов учреждения, кадровых документов и т.д.</p> <p>создание условий, направленных на соблюдение сотрудниками требований охраны труда и пожарной безопасности;</p> <p>отсутствие предписаний надзорных органов, повлиявших на нормальное функционирование учреждения, оперативное выполнение мероприятий по устранению нарушений.</p>	ежемесячно	От 0 до 10
1.3.	Эффективность взаимодействия и соблюдение этики делового общения	<p>создание и поддержание благоприятного климата в коллективе, нацеленного на формирование уважительного отношения, соблюдение этики делового общения и корректное взаимодействие с коллегами и партнерами учреждения любого уровня;</p> <p>конструктивное решение конфликтных ситуаций с учетом интересов учреждения, предотвращение развития конфликта;</p> <p>соблюдение правил деловой переписки, использование корректной формы коммуникации, четкое и структурированное изложение информации, в том числе при ответах на письма и запросы;</p> <p>формирование понятных запросов, шаблонов и инструкций по своему направлению деятельности для филиалов;</p> <p>соблюдение требований документооборота учреждения при работе с входящими, исходящими и внутренними документами;</p> <p>формирование условий для максимально быстрой и прозрачной</p>	ежемесячно	от 0 до 20

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки выполнения показателя	Отчетный период	Количество баллов
		<p>коммуникации с филиалами, улучшение процессов с целью сокращения повторных и излишних взаимодействий, своевременное информирование заинтересованных сторон о вопросах, критичных для принятия ими корректных решений, связанных с деятельностью учреждения;</p> <p>проведение регулярных собраний и своевременное информирование сотрудников об изменениях и процессах учреждения;</p> <p>отсутствие зафиксированных нарушений этики общения, препятствующих эффективной работе подразделения (филиала)/ учреждения.</p>		
2.	Работники учреждения			
2.1.	<p>Качество и своевременность исполнения должностных обязанностей и поручаемых задач</p>	<p>качественное выполнение должностных обязанностей;</p> <p>соблюдение сроков, порядка и критериев выполнения работ;</p> <p>своевременное и полное выполнение поставленных задач, распоряжений непосредственного руководителя;</p> <p>соблюдение требований и сроков подготовки и предоставления отчетности на порученном участке работ;</p> <p>отсутствие значимых ошибок и сбоев в работе, влекущих за собой последствия для подразделения. Своевременное информирование непосредственного руководителя о возникающих обстоятельствах, не позволяющих надлежащим образом выполнить поставленную задачу;</p> <p>оперативное устранение объективных замечаний, возникших при выполнении работ.</p>	ежемесячно	от 0 до 70
2.2.	<p>Соблюдение дисциплины труда и требований локальных нормативных актов</p>	<p>соблюдение трудовой дисциплины, требований внутреннего трудового распорядка и локальных нормативных актов учреждения;</p> <p>своевременное ознакомление с локальными нормативными актами учреждения, кадровыми документами и т.д.;</p> <p>своевременное предоставление в</p>	ежемесячно	от 0 до 15

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки выполнения показателя	Отчетный период	Количество баллов
		<p>отдел кадров информации об изменении персональных данных, содержащихся в кадровом учете;</p> <p>отсутствие зафиксированных фактов нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и ГО;</p> <p>отсутствие зафиксированных нарушений дисциплины труда и требований локальных актов.</p>		
2.3.	Соблюдение дисциплины труда и требований локальных нормативных актов	<p>соблюдение этики делового общения, доброжелательное и корректное взаимодействие с коллегами любого уровня и партнерами учреждения, в т.ч. в конфликтных ситуациях; своевременное информирование непосредственного руководителя о конфликтных ситуациях в работе;</p> <p>соблюдение правил деловой переписки, использование корректной формы коммуникации, в том числе при ответах на письма и запросы от коллег;</p> <p>соблюдение требований документооборота учреждения при работе с входящими, исходящими и внутренними документами;</p> <p>предоставление в согласованные сроки в подразделения по запросу полной и достоверной информации, необходимой для формирования внешней отчетности;</p> <p>отсутствие зафиксированных нарушений этики общения, препятствующих эффективной работе подразделения/ учреждения.</p>	ежемесячно	от 0 до 15

**Перечень
должностей работников, относимых к административно-
управленческому, вспомогательному персоналу бюджетных и
автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации
Холмского
муниципального района**

Перечень должностей работников, относимых к административно-
управленческому персоналу

Директор

Заместитель директора

Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному
персоналу

Водитель

Механик

Диспетчер

Приложение № 4
к Положению

Размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждений в сфере культуры (образец)

1. Размеры окладов работников учреждений культуры, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: Кассир	15000
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: Заведующий хозяйством, специалист по работе с молодежью Механик Художник, диспетчер	16000 14000 12000
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: Инженер по охране труда, специалист по кадрам	16000
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.	20000

2. Размеры окладов работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с профессиональным квалификационным справочником работ и профессий рабочих утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» составляют:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Водитель, светотехник, звукотехник	15000

3. Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя) в соответствии с профессиональными квалификационными

группами (далее ПКГ), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: Культурный организатор Заведующий костюмерной Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, ведущий дискотеки Аккомпаниатор	17100 13000 12000 12000
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: Библиотекарь, библиограф Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, дома народного творчества Специалист по методике клубной работы, специалист концертного виртуального зала	18000 18000 16000
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: Заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома культуры, дома народного творчества.	19000

4. Размеры окладов работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с профессиональным квалификационным справочником работ и профессий рабочих утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» составляют:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Кинемеханик	15000