



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН»
ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ КАРГАСОКСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.02.2023

№ 49

с. Каргасок

О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 30.04.2019г. № 117 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района, Положения о системе оплаты труда работников МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств», Положения о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры и МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств»

В целях приведения нормативного правового акта в соответствии с действующим законодательством.

Администрация Каргасокского района постановляет:

1. Внести следующие изменения в Постановление Администрации Каргасокского района от 30.04.2019г. № 117 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района, Положения о системе оплаты труда работников МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств», Положения о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры и МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств» (далее – Постановление):

1.1 изложить Приложение 1 к Постановлению в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

1.2 изложить Приложение 2 к Постановлению в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Глава Каргасокского района

А.П. Ащеулов



Ж.Г. Обендерфер
8(38253)2-22-95

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением Администрации
 Каргасокского района
 от 13.02.2023 № 49
 Приложение 1

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении
 Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников учреждений культуры, находящихся в ведении Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района, устанавливая:

размеры должностных окладов;

наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;

наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

1.2. Работникам, выполняющим трудовую функцию по должностям работников культуры, а также по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих в учреждениях культуры, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, при наличии соответствующих оснований.

1.3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах плановых показателей выплат по субсидиям плана финансово – хозяйственной деятельности районных муниципальных учреждений культуры на соответствующий финансовый год и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата, причитающаяся работникам, выплачивается им в полном размере и в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2. Должностные оклады

2.1. Работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11 306 - 12 346
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11 519 – 15 141
в том числе Библиотекарь учреждений культуры	11 519 - 12 015
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	14 817 – 15 798

2.2. Должностные оклады работников культуры и искусства, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)

Художественный руководитель (клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, центра культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций)	14 817 - 15 798
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

2.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

Должности	Размер должностного оклада (рублей)
Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	7 525
Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	9 882 – 10 855
Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	10 420 – 12 449
Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	12 738 – 13 604

2.4. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер должностного оклада (рублей)
1 разряд	6 947 – 7 177
2 разряд	7 177 – 7 407
3 разряд	7 407 – 7 645
4 разряд	9 988 – 10 215
5 разряд	10 215 – 10 479
6 разряд	10 479 – 10 713
7 разряд	10 713 – 11 001
8 разряд	11 001 – 11 289

3. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 7) доплата за работу в ночное время;
- 8) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими

государственную тайну;

9) районный коэффициент;

10) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе, приравненном к районам Крайнего Севера;

11) иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативно –правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителем учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать указанную выплату в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
Класс 4 (опасные условия труда)	5

3.3. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер, выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время, не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров необходимо предусматривать в них указанную доплату в размере 20 % оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

3.4. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1 настоящего Положения, работникам учреждений устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, в диапазоне от 445 до 1580 рублей в месяц. Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, определен в приложении №1 к настоящему Положению

3.5. Размеры компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.4 настоящего Положения, устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных в пункте 3.4 настоящего Положения.

3.6. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 3.4 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.7. Компенсационные выплаты, указанные в главе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной

надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Библиотечным работникам учреждений культуры устанавливаются надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 №573, при наличии указанных в этом Законе оснований.

4.2. Работникам учреждений культуры устанавливаются надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» при наличии указанных в этом Законе оснований.

4.3. В целях поощрения работникам учреждений могут быть установлены следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за достижение показателей эффективности.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера (премий) за достижение показателей эффективности работником

5.1. Выплаты стимулирующего характера (премии) за достижение показателей эффективности выплачиваются работнику на основании:

представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника (эффективный контракт) за отчетный период; пояснительной записки к отчётным данным (в случае отклонений от нормативных показателей)

5.2. Информация, отражённая в пояснительной записке к отчётным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя (при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами).

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) показателей по сравнению с плановыми.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместители руководителя учреждения по данному направлению.

5.3. Расчет количества начисленных баллов для оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника производится за каждый период премирования.

5.4. При премировании работника следует учитывать:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата.

5.5. Премирование работников учреждения культуры производится при условии: выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период; отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений - отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений).

5.6. Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию). На основании рекомендаций коллегиального органа руководитель учреждения издает приказ о выплате премии работникам.

5.7. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах (согласно «эффективному контракту»).

5.8. При выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма баллов, и размер премии составляет 100% средств, предусмотренных на эти цели в отчетном периоде.

5.9. При начислении работнику более низкой суммы баллов размер премии снижается в той же пропорции.

5.10. Премирование работника производится по итогам работы за соответствующий отчетный период. В случае если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности работников также осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

5.11. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

5.12. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.13. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь оказывается работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью работника в размере 5 000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере 3 000 рублей;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности в размере 2 000 рублей;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет, далее - по решению руководителя) в размере 2 000 рублей.

6.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников учреждений культуры,
находящихся в ведении Отдела культуры
и туризма Администрации Каргасокского района

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры и туризма Администрации Каргасокского района, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности

1. Руководители

1. Директор (заведующий) и его заместитель
2. Главный бухгалтер и его заместитель
3. Начальники (заведующие) отделов
4. Заведующие: сектором, филиалом, службой, объектом досуговой работы, фильмобазой (фильмохранилищем)
5. Главные: художник, режиссер, хормейстер, балетмейстер, библиотекарь, библиограф, администратор
6. Художественный руководитель

2. Специалисты всех категорий

Методист, редактор, библиотекарь, библиограф, лектор, экскурсовод, администратор, инструктор, режиссер, балетмейстер, хормейстер, артист, культурорганизатор, организатор экскурсий, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотек, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), экономист, бухгалтер, художник, художник-оформитель, педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками, руководители: студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; художник-постановщик - заведующий художественной частью.

3. Другие работники

Кинемеханик

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением Администрации
 Каргасокского района
 от 13.02.2023 № 49
 Приложение 2

ПОЛОЖЕНИЕ
 о системе оплаты труда работников
 МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МБОУДО «Каргасокская ДШИ» (далее Учреждение), устанавливая:

размеры должностных окладов;
 наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;
 наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

1.2. Работникам, выполняющим трудовую функцию по должностям педагогических работников, а также по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих общеотраслевым профессиям рабочих в МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, при наличии соответствующих оснований.

1.3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах плановых показателей выплат по субсидиям плана финансово – хозяйственной деятельности муниципальному учреждению на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата, причитающаяся работникам, выплачивается им в полном размере и в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2. Должностные оклады

2.1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н и от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Наименование ПКГ	Размер должностного оклада (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11 519 – 15 141
в том числе Библиотекарь учреждений культуры	11 519 - 12 015
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	14 817 – 15 798
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	7 525
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	9 882 – 10 855
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	10 420 – 12 449

2.2. Размеры должностных окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер должностного оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС: - гардеробщик,	6 947 – 7 177

- дворник, - рабочий, - уборщик служебных помещений	
8 разряд - настройщик пианино и роялей	11 001 – 11 289

2.3. Работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Наименование ПКГ	Размер должностного оклада (рублей)
«Должности педагогических работников» 1 квалификационный уровень	12 941
«Должности педагогических работников» 2 квалификационный уровень	13 096
«Должности педагогических работников» 3 квалификационный уровень	13 766
«Должности педагогических работников» 4 квалификационный уровень	14 091

3. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 7) доплата за работу в ночное время;
- 8) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 9) районный коэффициент;
- 10) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе, приравненном к районам Крайнего Севера;
- 11) иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не должна быть установлена в ином размере, руководителю учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов учреждения, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать указанную выплату в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
Класс 4 (опасные условия труда)	5

3.3. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, работникам Учреждения устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, в диапазоне от 445 до 1580 рублей в месяц на одну ставку.

3.4. Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, определен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.5. Размер компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.3 настоящего Положения, за один час работы устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором.

3.6. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.3 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.7. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 3.3. настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.8. Локальным нормативным актом, принимаемым Отделом культуры и туризма Администрации Кargasокского района, с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные компенсационные выплаты педагогическим работникам Учреждения (за заведование методическим объединением, за осуществление руководства творческим коллективом, за организацию групповых теоретических занятий, за заведование учебно-опытными участками и другие).

3.9. Компенсационные выплаты, указанные в главе Настоящего Положения не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию и надбавка молодым специалистам, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 №149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

4.2. Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 1000 рублей в месяц.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников, в зависимости от уровня квалификации в следующих размерах:

Наименование ПКГ	Размер стимулирующей надбавки
------------------	-------------------------------

	(рублей в месяц)
«Должности педагогических работников»II квалификационная категория	825
«Должности педагогических работников»I квалификационная категория	1350
«Должности педагогических работников» высшая квалификационная категория	2025

Начисление и выплата ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной на педагогическую ставку, ежемесячные надбавки за квалификационную категорию начисляются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, у которых продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной на одну педагогическую ставку, ежемесячная надбавка за квалификационную категорию начисляется за норму часов педагогической работы, установленную на одну педагогическую ставку.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

4.3. В целях поощрения работников Учреждения могут быть установлены следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за достижение показателей эффективности.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера (премий) за достижение показателей эффективности работником

5.1. Выплаты стимулирующего характера (премии) за достижение показателей эффективности выплачиваются работнику на основании:

- представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника (эффективный контракт) за отчетный период;
- пояснительной записки к отчётным данным (в случае отклонений от нормативных показателей)

5.2. Информация, отражённая в пояснительной записке к отчётным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя (при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами).

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) показателей по сравнению с плановыми.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместители руководителя учреждения по данному направлению.

5.3. Расчет количества начисленных баллов для оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника производится за каждый период премирования.

5.4. При премировании работника следует учитывать:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата.

5.5. Премирование работников учреждения производится при условии: выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период; отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений - отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений).

5.6. Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию). На основании рекомендаций коллегиального органа руководитель учреждения издает приказ о выплате премии работникам.

5.7. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах (согласно «эффективному контракту»).

5.8. При выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма баллов, и размер премии составляет 100% средств, предусмотренных на эти цели в отчетном периоде.

5.9. При начислении работнику более низкой суммы баллов размер премии снижается в той же пропорции.

5.10. Премирование работника производится по итогам работы за соответствующий отчетный период. В случае если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности работников также осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

5.11. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

5.12. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.13. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь оказывается работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью работника в размере 5 000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере 3 000 рублей;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности в размере 2 000 рублей;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет, далее - по решению руководителя) в размере 2 000 рублей.

6.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБОУДО «Каргасокская
детская школа искусств»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств», по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности

1. Руководители

1. Директор (заведующий) и его заместитель

2. Специалисты всех категорий

Преподаватель, методист, концертмейстер, педагог-психолог, библиотекарь, балетмейстер, режиссер, звукооператор, заведующий канцелярией

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением Администрации
 Каргасокского района
 от 22.07.2022 № 159
 Приложение 3

Положение

о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры и МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений культуры и МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств» (далее - учреждений), устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется за счет плановых показателей выплат по субсидиям плана финансово – хозяйственной деятельности районных муниципальных учреждений культуры.

2. Должностные оклады

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение, в следующем порядке:

Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений культуры

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
I	17 341
II	16 414
III	15 823
IV	14 710
V	13 937

Должностные оклады руководителя МБОУДО «Каргасокская ДШИ»

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
I	30 557
II	28 028
III	25 499
IV	22 967
V	20 435
VI	17 906
VII	15 377

2.2. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются приказом Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района.

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Руководителю учреждения, его заместителям в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 7) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 8) районный коэффициент;
- 9) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе, приравненном к районам Крайнего Севера;
- 10) иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителем учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать указанную выплату в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
Класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
Класс 4 (опасные условия труда)	5

3.3. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, руководителям и их заместителям учреждений устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, в диапазоне от 445 до 1580 рублей в месяц.

3.4. Размеры компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.3. настоящего Положения, устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных в пункте 3.3. настоящего Положения.

3.5. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 3.3. настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.6. Компенсационные выплаты, указанные в главе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Стимулирующие выплаты

4.1 Руководителям и заместителям руководителей при наличии соответствующих оснований устанавливаются надбавки в соответствии с:

Законом Томской области от 13.06.2007 №112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области»;

Законом Томской области от 12.08.2013 №149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 №5

4.2. Руководителям учреждений культуры выплачивается премия по итогам работы за месяц.

4.3. Руководителю МБОУДО «Каргасокская ДШИ» выплачивается премия по итогам работы за квартал.

5. Премия руководителям учреждения по итогам работы

5.1. Выплата премий руководителю учреждения по итогам работы производится исходя из годового размера и в пределах премиального фонда. Методика расчета годового размера премиального фонда руководителей учреждений культуры ежегодно утверждается приказом Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района. Размер премиального фонда руководителей учреждений, рассчитанный в соответствии с Методикой расчета годового размера премиального фонда, утверждается приказом Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района.

5.2. Премия руководителю МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств» выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда руководителя учреждения.

5.3. Размер выплачиваемой руководителю учреждения премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем учреждения (далее – показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

5.4. Размер выплачиваемой руководителю учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать максимального размера, установленного для соответствующего периода времени.

6. Условия премирования (депремирования) руководителей

6.1. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения (приложение №2 к настоящему Положению), личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

6.2. Руководитель Учреждение обязан ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять отчетные формы о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения в Отдел культуры и туризма Администрации Каргасокского района.

6.3. Оценку эффективности работы руководителя Учреждения за отчетный период на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждений и премированию их руководителей (далее – Комиссия), состав которой утвержден приказом Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района.

6.4. Комиссия на основе оценки представленных руководителем Учреждения отчетов определяет степень выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения за отчетный период в процентах от общего количества баллов, установленных за

выполнение показателя. При полном или частичном неисполнении установленного показателя устанавливается минимальный балл по данному показателю, который равен нулю.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов, чем в графах 3-5 приложения №1 к Положению, премия руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях.

Количество баллов по периодам для начисления максимального размера премии руководителю Учреждения устанавливается согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

6.5. На основе проведенной оценки составляется заключение, подписываемое членами Комиссии, в котором определяется размер премии руководителей Учреждений по итогам работы.

6.6. На основании заключения Отдел культуры и туризма Администрации Каргасокского района издает приказ о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы.

6.7. Премия руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях:

а) привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке руководителя Учреждения к административной или уголовной ответственности за нарушения, связанные с выполнением должностных обязанностей в отчетном периоде;

б) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине его должностных обязанностей;

в) наличия фактов нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения руководителем Учреждения своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба Учреждению;

г) появления руководителя Учреждения на работе в нетрезвом состоянии или совершения прогула;

д) наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем Учреждения, выявленных в отчетном периоде;

е) наличия фактов нецелевого использования денежных средств.

7. Премии заместителям руководителей учреждений

7.1. Заместителям руководителей учреждений выплачиваются:

премия по итогам работы за календарный месяц;

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.2. Выплата премий, указанных в пункте 7.1 настоящего Положения, осуществляется на основании приказа руководителя учреждения и за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителю руководителя учреждения в течение финансового года, не может превышать 60% от годового премиального фонда руководителя.

В том случае, если заместитель руководителя учреждения работает на неполную ставку, то размер премии определяется пропорционально доле занимаемой ставки.

7.3. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя учреждения в выполнении учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Заместитель руководителя обязан ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять руководителю отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором должны предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

7.4. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и (или) заместителя руководителя.

Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь оказывается руководителю учреждения, его заместителям при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью в размере 5 000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере 3 000 рублей;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности в размере 2 000 рублей;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет, далее - по решению руководителя) в размере 2 000 рублей.

8.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителей и их заместителей.

Приложение №1
 К Положению о системе оплаты труда
 руководителей, заместителей руководителей
 муниципальных учреждений культуры и
 МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств»

Количество баллов для начисления максимального размера премии руководителю
 Учреждения

Период для начисления премии по итогам работы	Количество баллов по результатам оценки для начисления максимального размера премии руководителю Учреждения (балл)			Максимальный размер премии в % от годового премиального фонда
	МБУК «Каргасокский РДК»	МБУК «Каргасокская ЦРБ»	МБОУДО «Каргасокская ДШИ»	
Январь	14,0	15,0	15,0	8,3
Февраль	2,25	2,25	2,75	8,3
Март	2,25	2,25	2,75	8,3
Апрель	12,5	13,5	13,5	8,3
Май	2,25	2,25	2,75	8,3
Июнь	2,25	2,25	2,75	8,3
Июль	14,0	15,0	15,0	8,3
Август	2,25	2,25	2,75	8,3
Сентябрь	2,25	2,25	2,75	8,3
Октябрь	12,5	13,5	13,5	8,3
Ноябрь	2,25	2,25	2,75	8,3
Декабрь	31,25	27,25	23,75	8,7
	100	100	100	100

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда
руководителей, заместителей руководителей
муниципальных учреждений культуры и
МБОУДО «Каргасокская детская школа искусств»

Целевые показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
«Каргасокская детская школа искусств» и критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения

№ пп	Наименование целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Плановое значение показателя	Оценка эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное число баллов)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности	Периодичность выплаты премии
1. Критерии оценки основной деятельности муниципального учреждения						
1	Выполнение, утвержденного Отделом культуры и туризма муниципального задания по предоставлению муниципальных (бюджетных) услуг	100%	16 баллов	Отчет о выполнении муниципального задания	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
2	Выполнение показателей «дорожной карты» учреждения	100%	4,5 балла за каждый квартал (всего 18 баллов за весь год)	Отчет о выполнении показателей «дорожной карты»	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
3	Внедрение и реализация предпрофессиональных программ дополнительного образования	Реализация 4-х принятых предпрофессиональных программ дополнительного образования	1 балл	Информация с приложением программы	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь

4	Реализация социокультурных проектов	Не менее 1 ед. в квартал	0,5 баллов за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	Отчет о реализации проектов	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
5	Реализация мероприятий по работе с одаренными детьми	Не менее 1 мероприятия в квартал	0,5 баллов за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	Отчет о реализации мероприятий	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Прием на работу молодых специалистов	1 балл	Отчет о реализации мероприятий	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
7	Наличие победителей и призёров Всероссийских, международных, региональных, областных и межрайонных конкурсов, фестивалей, конференций, олимпиад	Не менее 4 ед. в год	1 балл за каждый квартал (всего 4 балла за весь год)	Информация с приложением копий дипломов, сертификатов	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
8	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере дополнительного образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	отсутствие	0,5 баллов за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
9	Участие в проектной деятельности учреждения: подготовка и реализация творческих проектов, получение грантов	не менее 1 проекта в год	2 балла	Содержательный отчет о реализации проекта	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
10	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии	Своевременное обновление Интернет-сайта	0,5 балл за каждый месяц (всего 6 баллов за весь год)	Отчет о содержании Интернет-сайта	Месячная, до 15 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 54 балла

2. Критерии оценки финансово-экономической деятельности муниципального учреждения

1	Сохранение (увеличение) размера средней заработной платы работников учреждения по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом)	100%	0,5 балла за каждый месяц (всего 6 баллов за весь год)	Отчет по форме П-4 (месячная) на 15 число месяца, следующего за отчетным (работники списочного состава, без внешних совместителей)	Месячная, до 15 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
2	Сокращение потребления энергетических ресурсов в натуральном выражении (в сопоставимых условиях)	не менее 1,5% ежегодно относительно уровня прошлого года	1,5 балла за каждое полугодие (всего 3 баллов за весь год)	Отчет о потреблении ресурсов в натуральном и стоимостном выражении с нарастающим итогом	Полугодовая (январь, июль до 05 числа)	январь июль
3	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	отсутствие	0,25 балла за каждый месяц (всего 3 баллов за весь год)	Информация по данным бухучета на 01 число месяца, следующего за отчетным	Ежемесячно, до 03 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
4	Сохранение объема привлеченных внебюджетных средств по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	сохранение	0,5 балла за каждый месяц (всего 6 баллов за весь год)	Информация за отчетный период	Ежемесячно, до 03 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
5	Достижение поквартального размера среднемесячной заработной платы работников, в отношении которых предусмотрено повышение оплаты труда в рамках реализации «дорожной карты»	100%	1,5 балла за каждый квартал (всего 6 баллов за весь год)	Отчет по выполнению показателя по соглашению о выделении субсидии (в рамках «дорожной карты»)	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 24 баллов

3. Критерии оценки по исполнительской дисциплине муниципального учреждения

1	Отсутствие замечаний Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным запросам	отсутствие	1 балл за каждый месяц (всего 12 баллов за весь год)	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки специалиста Отдела культуры и туризма о срыве сроков, низком качестве предоставленных отчетов, информации	Ежемесячно, до 03 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 12 баллов

4. Критерии оценки деятельности муниципального учреждения, направленные на работу с кадрами

1	Доля специалистов, повысивших уровень квалификации за отчетный период	не менее 2,5% от количества работников	1 балла за каждый квартал (всего 4 балла за весь год)	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
2	Выполнение положения об оплате и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом: отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций	отсутствие	0,5 баллов за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	Сведения, подготовленные ведущим методистом по кадрам Отдела культуры и туризма	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
3	Рейтинговое значение по результатам независимой оценки качества деятельности учреждения	не менее 60%	1 балл	Сведения, подготовленные ведущим методистом по кадрам Отдела культуры и туризма	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
4	Исполнение плана мероприятий по выполнению рекомендаций по результатам независимой оценки качества оказания услуг учреждением	выполнение	0,75 баллов за каждый квартал (всего 3 балла за весь год)	Отчет о выполнении	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь

Совокупная значимость всех критериев в баллах по четвертому разделу: 10 балла

Совокупность всех критериев по четырем разделам: 100 баллов

Целевые показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры «Каргасокская центральная районная библиотека» и критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения

№ пп	Наименование целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Плановое значение показателя	Оценка эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное число баллов)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности	Периодичность выплаты премии
1. Критерии оценки основной деятельности муниципального учреждения						
1	Выполнение, утвержденного Отделом культуры и туризма муниципального задания по предоставлению муниципальных (бюджетных) услуг	100%	18 баллов	Отчет о выполнении муниципального задания	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
2	Выполнение показателей «дорожной карты» учреждения	100%	4,5 балла за каждый квартал (всего 18 баллов за весь год)	Отчет о выполнении показателей «дорожной карты»	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
3	Выполнение плана научно - методической деятельности	100%	1,5 балла за каждый квартал (всего 6 баллов за весь год)	Отчет о выполнении плана научно методической деятельности	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
4	Выполнение плана информационно-просветительской деятельности	100%	1,5 балла за каждый квартал (всего 6 баллов за весь год)	Отчет о выполнении плана научно методической деятельности	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
5	Выполнение плана оказания услуг пользователям на основе интернет-сервисов	100%	2 балла за год	Отчет о выполнении плана оказания услуг пользователям на	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь

				основе интернет-сервисов		
6	Участие в проектной деятельности: подготовка и реализация творческих проектов, получение грантов	Не менее 1 в год	3 балла за год	Содержательный отчет о подготовке проекта	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
7	Организация мероприятий, направленных на формирование авторитета и имиджа учреждения	100%	1 балл за год	Отчет о выполнении плана мероприятий по организации мероприятий, направленных на формирование авторитета и имиджа учреждения	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 54 балла						
2. Критерии оценки финансово-экономической деятельности муниципального учреждения						
1	Сохранение (увеличение) размера средней заработной платы работников учреждения по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом)	100%	0,5 балла за каждый месяц (всего 6 баллов за весь год)	Отчет по форме П-4 (месячная) на 15 число месяца, следующего за отчетным (работники списочного состава, без внешних совместителей)	Месячная, до 15 число месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
2	Сокращение потребления энергетических ресурсов в натуральном выражении (в сопоставимых условиях)	не менее 1,5% ежегодно относительно уровня прошлого года	1,5 балла за каждое полугодие (всего 3 баллов за весь год)	Отчет о потреблении ресурсов в натуральном и стоимостном выражении с нарастающим итогом	Полугодовая (январь, июль, до 05 числа)	январь, июль
3	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	отсутствие	0,25 балла за каждый месяц (всего 3 баллов за весь год)	Информация по данным бухучета на 01 месяца, следующего за отчетным	Ежемесячно, до 03 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно

4	Сохранение объема привлеченных внебюджетных средств по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	сохранение	0,5 балла за каждый месяц (всего 6 баллов за весь год)	Информация за отчетный период	Ежемесячно, до 03 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
5	Достижение поквартального размера среднемесячной заработной платы работников, в отношении которых предусмотрено повышение оплаты труда в рамках реализации «дорожной карты»	100%	1,5 балла за каждый квартал (всего 6 баллов за весь год)	Отчет по выполнению показателя по соглашению о выделении субсидии (в рамках «дорожной карты»)	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 24 баллов

3. Критерии оценки по исполнительской дисциплине муниципального учреждения

1	Отсутствие замечаний Отдела культуры и туризма Администрации Каргасокского района по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным запросам	отсутствие	1 балл за каждый месяц (всего 12 баллов за весь год)	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки специалиста Отдела культуры и туризма о срыве сроков, низком качестве предоставленных отчетов, информации	Ежемесячно, до 03 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	------------

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 12 баллов

4. Критерии оценки деятельности муниципального учреждения, направленные на работу с кадрами

1	Доля специалистов повысивших уровень квалификации за отчетный период	не менее 2,5% от количества работников	1 балл за каждый квартал (всего 4 балла за весь год)	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
---	----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	-------------------------------

2	Выполнение положения об оплате и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом: отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций	отсутствие	0,5 баллов за каждый квартал (всего 2 баллов за весь год)	Сведения, подготовленные ведущим методистом по кадрам Отдела культуры и туризма	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
3	Рейтинговое значение по результатам независимой оценки качества деятельности учреждения	не менее 60 %	1 балл	Сведения, подготовленные ведущим методистом по кадрам Отдела культуры и туризма	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
4	Исполнение плана мероприятий по выполнению рекомендаций по результатам независимой оценки качества оказания услуг учреждением	выполнение	0,75 баллов за каждый квартал (всего 3 балла за весь год)	Отчет о выполнении	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
Совокупная значимость всех критериев в баллах по четвертому разделу: 10 балла						
Совокупность всех критериев по четырем разделам: 100 баллов						

Целевые показатели эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры «Каргасокский районный Дом культуры» и критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения

№ пп	Наименование целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Плановое значение показателя	Оценка эффективности работы руководителя Учреждения (максимально возможное число баллов)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности	Периодичность выплаты премии
1. Критерии оценки основной деятельности муниципального учреждения						

1	Выполнение, утвержденного Отделом культуры и туризма муниципального задания по предоставлению муниципальных (бюджетных) услуг	100%	18 баллов	Отчет о выполнении муниципального задания	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
2	Выполнение показателей «дорожной карты» учреждения	100%	4,5 балла за каждый квартал (всего 18 баллов за весь год)	Отчет о выполнении показателей «дорожной карты»	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
3	Участие в проектной деятельности: подготовка и реализация творческих проектов, получение грантов	Не менее 1 в год	4 балла	Содержательный отчет о подготовке проекта	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
4	Сохранение (увеличение) количества культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом	100%	2 балла за каждый квартал (всего 8 баллов за весь год)	Отчет о выполнении плана мероприятий	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
5	Участие во Всероссийских, международных, региональных, областных и районных конкурсах, фестивалях, конференциях	Не менее 1 в год	1 балл за год	Дипломы, грамоты	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
6	Результаты участия (победы в номинациях, лауреатство, гран-при) учреждения в фестивалях, конкурсах разных уровней	Не менее 1 в год	1 балл за каждое, но не более 4 баллов в год	Дипломы, грамоты	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
7	Организация мероприятий, направленных на формирование авторитета и имиджа учреждения	100%	1 балл за год	Отчет о выполнении плана мероприятий по организации мероприятий, направленных на формирование авторитета и имиджа учреждения	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 54 балла

2. Критерии оценки финансово-экономической деятельности муниципального учреждения						
1	Сохранение (увеличение) размера средней заработной платы работников учреждения по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом)	100%	0,5 балла за каждый месяц (всего 6 баллов за весь год)	Отчет по форме П-4 (месячная) на 15 числа месяца, следующего за отчетным (работники списочного состава, без внешних совместителей)	Месячная, до 15 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
2	Сокращение потребления энергетических ресурсов в натуральном выражении (в сопоставимых условиях)	не менее 1,5% ежегодно относительно уровня прошлого года	1,5 балла за каждое полугодие (всего 3 баллов за весь год)	Отчет о потреблении ресурсов в натуральном и стоимостном выражении с нарастающим итогом	Полугодовая (январь, июль, до 05 числа)	январь, июль
3	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	отсутствие	0,25 балла за каждый месяц (всего 3 баллов за весь год)	Информация по данным бухучета на 01 месяца, следующего за отчетным	Ежемесячно, до 03 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
4	Сохранение объема привлеченных внебюджетных средств по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	сохранение	0,5 балла за каждый месяц (всего 6 баллов за весь год)	Информация за отчетный период	Ежемесячно, до 03 числа месяца, следующего за отчетным	ежемесячно
5	Достижение поквартального размера среднемесячной заработной платы работников, в отношении которых предусмотрено повышение оплаты труда в рамках реализации «дорожной карты»	100%	1,5 балла за каждый квартал (всего 6 баллов за весь год)	Отчет по выполнению показателя по соглашению о выделении субсидии (в рамках «дорожной карты»)	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь до 10 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 24 балла						
3. Критерии оценки по исполнительской дисциплине муниципального учреждения						
1	Отсутствие замечаний МКУ Отдел культуры и туризма Администрации Каргасокского	отсутствие	1балл за каждый месяц (всего 12 баллов за весь год)	Отсутствие обоснованной служебной (докладной)	Ежемесячно, до 03 числа месяца,	ежемесячно

	района по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным запросам			записки специалиста МКУ Отдел культуры и туризма о срыве сроков, низком качестве предоставленных отчетов, информации	следующего за отчетным	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 12 баллов						
3. Критерии оценки деятельности муниципального учреждения, направленные на работу с кадрами						
1	Доля специалистов повысивших уровень квалификации за отчетный период	не менее 2,5% от количества работников	1 балл за каждый квартал (всего 4 баллов за весь год)	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
2	Выполнение положения об оплате и стимулировании работников, утвержденного коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом: отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций	отсутствие	0,5 балл за каждый квартал (всего 2 балла за весь год)	Сведения, подготовленные ведущим методистом по кадрам Отдела культуры и туризма	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
3	Рейтинговое значение по результатам независимой оценки качества деятельности учреждения	не менее 60 %	1 балл	Сведения, подготовленные ведущим методистом по кадрам Отдела культуры и туризма	Годовая до 25 декабря отчетного года	декабрь
4	Исполнение плана мероприятий по выполнению рекомендаций по результатам независимой оценки качества оказания услуг учреждением	выполнение	0,75 балла за каждый квартал (всего 3 балла за весь год)	Отчет о выполнении	Квартальная (январь, апрель, июль, октябрь, до 03 числа)	январь, апрель, июль, октябрь
Совокупная значимость всех критериев в баллах по четвертому разделу: 10 баллов						
Совокупность всех критериев по четырем разделам: 100 баллов						