Приложение№1

к постановлению администрации

Дубровского района

от «27» 10.2025 года № 468

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений

сферы культуры Дубровского района Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Дубровского района Брянской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304) Российской Федерации , постановлениями Правительства Брянской области от 18 марта 2016 года № 149-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений сферы культуры и искусства Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений, положениями Региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Дубровского района, их заместителей, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется на основании нормативного правового акта администрации Дубровского района.

Годовой фонд оплаты труда работников муниципального учреждения подлежит корректировке в случаях:

изменения штатов (штатных расписаний);

существенных изменений условий оплаты труда;

принятия администрацией Дубровского района, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя решения о выделении дополнительного объема субсидии бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания;

установления компенсационных выплат, носящих постоянный характер (в пределах сформированного фонда оплаты труда);

при наличии средств или поступлении дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда с качеством оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективностью деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Штатное расписание учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений (далее - работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, [Законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW201&n=37191&dst=100028) Брянской области от 29 декабря 2014 года N 89-З "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области" и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям (профессиям) работников культуры, искусства и кинематографии, а также по должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Для специалистов муниципальных учреждений сферы культуры, работающих в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады) увеличиваются на 25%.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, требуемых для занятия определенной должности (выполнения работы по определенной профессии), но обладающие достаточным практическим опытом работы в учреждении и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

Аттестация работников учреждений производится на основании утвержденных в учреждениях положений об аттестации, разработанных в соответствии с основными положениями о порядке и условиях проведения аттестации в муниципальных учреждениях культуры.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Разделом 4 настоящего Положения.

2.5. В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учета других выплат, доплат и надбавок.

3. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

3.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=102527) Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=1292) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. Работникам муниципальных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со [статьей 151](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=709) Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со [статьей 154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=101008) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

не менее одинарной части 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;

не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников или трудовым договором.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации работников учреждения к качественному труду и поощрения за результаты труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие почетного звания;

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за межпоселенческий характер работы;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.1.1. Надбавка за наличие у работника почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации и стран СНГ устанавливается работникам учреждений культуры к должностному окладу в размерах:

"Народный…" - 30%;

«Заслуженный деятель искусств» - 20%;

«Заслуженный артист», «Заслуженный художник» - 20%;

«Заслуженный работник культуры» - 20%;

«Народный мастер Брянской области» - 20%;

«Заслуженный работник культуры Брянской области» - 15%.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий и наград надбавка устанавливается по одному из оснований по наибольшему размеру.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

Надбавка за руководство творческим коллективом, имеющим звание «Образцовый», «Народный» устанавливается работникам учреждений культуры в размере 20% к должностному окладу.

4.1.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 20% должностного оклада работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, и в размере 30% должностного оклада - имеющим ученую степень доктор наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук, при условии их соответствия профилю выполняемой работы с даты принятия президиумом высшей аттестационной комиссии решения о присуждении ученой степени.

4.1.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам за выслугу лет в сфере культуры в зависимости от общего стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 1 до 5 лет - 10% от оклада (должностного оклада);

при стаже от 5 до 10 лет - 15% от оклада (должностного оклада);

при стаже от 10 до 15 лет - 20% от оклада (должностного оклада);

при стаже свыше 15 лет - 30% от оклада (должностного оклада).

Основным документом для определения стажа работы в сфере культуры, дающим право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается трудовая деятельность в организациях и предприятиях сферы культуры, определенных [статьей 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW201&n=48076&dst=100076) Закона Брянской области от 7 апреля 1999 года N 23-З "О культурной деятельности на территории Брянской области".

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

время обучения с отрывом от производства в средних специальных, высших учебных заведениях и в аспирантуре, если перед поступлением на учебу работа в учреждениях культуры и искусства продолжалась не менее 11 месяцев;

время работы как основной, так и работы по совместительству в учреждениях культуры и искусства и их подразделениях;

время, когда работник сферы культуры не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, если непосредственно перед этим отпуском работник работал в учреждении культуры и искусства;

время работы в библиотечных коллекторах в должности библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта;

время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений культуры и искусства, средних профессиональных учебных заведениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования культуры и искусства;

время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получал пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах, если непосредственно перед этим он работал в учреждении культуры и искусства;

время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства в организациях сферы культуры и искусства;

период временной нетрудоспособности;

период времени призыва на военные сборы, привлечения на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

время работы в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления в сфере культуры.

Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на установление надбавки за выслугу лет, суммируются.

Право на установление надбавки имеют содержащиеся в штате работники учреждений, кроме временных работников, в том числе принятых на работу по совместительству.

Надбавка за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры Дубровского района выплачивается по основному месту работы.

Установление надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений культуры Дубровского района производится на основании приказа руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет работникам выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на установление или изменение этой выплаты.

4.1.4. Надбавка за межпоселенческий характер работы устанавливается работникам в размере 10% от должностного оклада. Надбавка устанавливается работникам, которые регулярно совершают служебные поездки в (обособленные) структурные подразделения, находящиеся в сельских поселениях Дубровского муниципального района Брянской области.

Установление надбавки за межпоселенческий характер работы руководителям учреждений культуры производится на основании распоряжения администрации Дубровского района. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений культуры производится на основании приказа руководителя Учреждения.

4.1.5. Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться единовременные премии за высокие результаты работы: при награждении Почетной грамотой или благодарностью Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Губернатора Брянской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Брянской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Установление премии за высокие результаты работы осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ работникам может выплачиваться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий международного, общероссийского, регионального уровней, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий на объектах имущественного комплекса учреждения) при наличии средств в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия премирования устанавливаются локальным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании распоряжения администрации Дубровского района, остальным работникам - на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.7. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются и выплачиваются в целях повышения результативности и эффективности деятельности работников при наличии средств в пределах фонда оплаты труда.

При установлении премиальных выплат учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение и превышение плановых показателей работы;

своевременное и качественное выполнение поручений и заданий учредителя;

целевое и эффективное использование средств и закрепленного имущества;

соблюдение требований законодательства Российской Федерации и Брянской области;

соблюдение порядка и сроков представления отчетности;

иные показатели (критерии), установленные локальным актом учреждения.

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

При определении размера премий по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) учитывается фактически отработанное время.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы за соответствующий период пропорционально фактически отработанному времени.

Выплата премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) производится руководителям учреждений культуры на основании распоряжения администрации Дубровского района Брянской области. Выплата премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) работникам учреждений культуры производится на основании приказа руководителя Учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, устанавливаемая в трудовом договоре за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, включает:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом отнесения организации к соответствующей группе по оплате труда руководителей, показателей оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения культуры Дубровского района.

Размеры должностных окладов руководителей в зависимости от отнесения организации к группе в зависимости от особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления (группам по оплате труда руководителей):

|  |  |
| --- | --- |
| Группа, к которой учреждение культуры относится по оплате труда руководителей | Оклад (должностной оклад), рублей |
| I | 44 099 |
| II | 36 382 |

Отнесение учреждения к группе производится по [критериям](#P908), содержащимся в Приложении 5 к настоящему Положению.

Отнесение учреждения к группе производится распоряжением администрации Дубровского района Брянской области ежегодно по результатам деятельности учреждения за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

5.3. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 20% ниже оклада руководителя с учетом сложности выполняемой работы по согласованию с администрацией Дубровского района Брянской области.

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются распоряжением администрации Дубровского района Брянской области, в зависимости от исполнения ими критериев оценки эффективности и результативности деятельности. Критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения являются показатели деятельности организации, установленные Приложением 6 к настоящему Положению.

По результатам работы за отчетный период (за прошедший год) оформляется Оценочный лист выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения культуры Дубровского района (Приложение 7 к настоящему Положении).

5.6. Руководитель учреждения не позднее 25 января года, следующего за отчетным предоставляет Оценочный лист выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения культуры Дубровского района в районную комиссию по оценке выполнения показателей эффективности и результативности руководителей учреждений культуры Дубровского района (далее – Комиссия). Информация о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения культуры Дубровского района подписывается руководителем учреждения и скрепляется печатью.

Комиссия на основе предоставленных оценочных листов и статистических показателей работы учреждения за год (формы 6-НК, 7-НК, 8-НК) определяет степень выполнения показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов. Решение Комиссии оформляется Протоколом заседания Комиссии.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются правовым актом администрации Дубровского района Брянской области на основании решения Комиссии и выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

5.9. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Разделом 4 настоящего Положения.

5.10. Премирование руководителя Учреждения осуществляется на основании правового акта администрации Дубровского района и в пределах фонда оплаты труда. Премирование руководителя Учреждения является правом, а не обязанностью администрации Дубровского района. Премия не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

5.11. Руководитель учреждения, получивший дисциплинарное взыскание в установленном статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации порядке, лишается премии.

6. Заключительные положения

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальными нормативными актами учреждений. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Ответственность за формирование и использование фонда оплаты труда несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Дополнительной гарантией в сфере оплаты труда работникам муниципальных учреждений культуры является разовая материальная помощь к отпуску, выплачиваемая работникам учреждений в размере 3 (три) тысячи рублей.

Материальная помощь к отпуску выплачивается по основному месту работы один раз в календарном году при условии занятости не менее 25% нормы рабочего времени.

Приложение 1

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

**Минимальные размеры окладов**

**(должностных окладов) работников по ПКГ**

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)

работников, занимающих должности, отнесенные

к профессиональным квалификационным группам,

утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/ref=F01D74A61352DED43CE9F7A3BC686792A74F383AEEB31B622EBF9DD64C4547BF89C2B980420900j2pCI) Минздравсоцразвития России

от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих"

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень | Минимальные размеры должностных окладов, руб. |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| **1-й квалификационный уровень** | 12 328 |
| **2-й квалификационный уровень** | 12 674 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| **1-й квалификационный уровень:** | 13 826 |
| **2-й квалификационный уровень** | 14 172 |
| **3-й квалификационный уровень** | 14 518 |
| **4-й квалификационный уровень** | 14 748 |
| **5-й квалификационный уровень** | 15 324 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| **1-й квалификационный уровень** | 20 640 |
| **2-й квалификационный уровень** | 21 084 |
| **3-й квалификационный уровень** | 21 199 |
| **4-й квалификационный уровень** | 21 315 |
| **5-й квалификационный уровень** | 27 997 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | |
| **1-й квалификационный уровень** | 28 228 |
| **2-й квалификационный уровень** | 28 573 |
| **3-й квалификационный уровень** | 28 919 |

Приложение 2

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)

работников культуры, искусства и кинематографии;

по должностям руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование должностей | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), руб. |
| 1. | Заведующий (обособленным) структурным подразделением, отделом | 27 651 |
| 2. | Художественный руководитель РДК | 33 758 |
| 3. | Заведующий сектором | 27 075 |
| 4. | Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца, режиссер-балетмейстер: |  |
| 5.1. | высшей категории | 26 385 |
| 4.2. | первой категории | 25 463 |
| 4.3. | второй категории | 25 232 |
| 4.4. | без категории | 24 310 |
| 5. | Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии) РДК: |  |
| 5.1. | высшей категории | 26 385 |
| 5.2. | первой категории | 25 463 |
| 5.3. | второй категории | 25 232 |
| 5.4. | без категории | 24 310 |
| 6. | Аккомпаниатор | 17 859 |
| 7. | Методист: |  |
| 7.1. | ведущий | 20 855 |
| 7.2. | первой категории | 18 780 |
| 7.3. | второй категории | 18 434 |
| 7.4. | без категории | 17 859 |
| 8. | Специалисты: по фольклору, жанрам творчества, методике клубной работы: |  |
| 8.1. | ведущий | 19 933 |
| 8.2. | первой категории | 18 780 |
| 8.3. | второй категории | 18 434 |
| 9. | Звукорежиссер |  |
| 9.1. | первой категории | 26 154 |
| 9.2. | второй категории | 25 463 |
| 10. | Руководитель кружка, клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам), культорганизатор: |  |
| 10.1 | первой категории | 18 434 |
| 10.2. | второй категории | 18 089 |
| 10.3. | без категории | 17 859 |
| 11. | Кассир билетный | 13 020 |
| 12. | Художник – бутафор, художник – гример, художник – декоратор, художник – конструктор, художник – скульптор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма |  |
| 12.1. | высшей категории | 25 462 |
| 12.2. | первой категории | 25 232 |
| 12.3. | второй категории | 24 310 |
| 13. | Специалисты (обособленных) структурных подразделений: по фольклору, по жанрам творчества: |  |
| 13.1. | ведущий | 20 830 |
| 13.2. | первой категории | 19 625 |
| 13.3. | второй категории | 19 264 |
| 14. | Главные: библиотекарь, библиотекарь-каталогизатор, библиограф, специалист по библиотечно-информационному краеведению | 24 310 |
| 15. | Библиотекарь, библиограф: |  |
| 15.1. | ведущий | 20 855 |
| 15.2. | первой категории | 18 780 |
| 15.3. | второй категории | 18 434 |
| 15.4. | без категории | 17 859 |
| 16. | Эксперт по комплектованию библиотечного фонда | 23 964 |
| 17. | Главный, ведущий методист библиотеки | 24 310 |
| 18. | Редактор библиотеки, музея и учреждений музейного типа: |  |
| 18.1. | первой категории | 18 780 |
| 18.2. | второй категории | 18 434 |
| 18.3. | без категории | 17 859 |

Приложение 3

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

**Минимальные размеры окладов работников,**

**осуществляющих трудовую деятельность по профессиям**

**рабочих, в зависимости от разряда выполняемых**

**работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным**

**справочником работ и профессий рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад (должностной оклад), рублей |
| 1-й разряд | 12 329 |
| 2-й разряд | 12 674 |
| 3-й разряд | 12 904 |
| 4-й разряд | 13 250 |
| 5-й разряд | 13 826 |
| 6-й разряд | 14 518 |
| 7-й разряд | 15 324 |
| 8-й разряд | 16 937 |

На один разряд выше тарифицируются водители автомобилей в случаях:

работы на двух - трех видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);

выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении культуры специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

Приложение 4

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

**Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников,**

**привлекаемых к работе в составе жюри профессиональных**

**и жанровых фестивалей и конкурсов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Размеры коэффициентов | | |
| профессор, доктор наук, работники, имеющие почетное звание "Народный артист" | доцент, кандидат наук, работники, имеющие почетное звание "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств" | лица, не имеющие ученой степени и почетных званий |
| Работа в составе жюри | 0,15 | 0,10 | 0,05 |

Приложение 5

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

**Критерии отнесения учреждения к группе в зависимости**

**от особенностей деятельности, значимости учреждения**

**и масштаба управления**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Группа учреждений | |
| I | II |
| 1. Количество штатных единиц (ед.) | >= 55 | < 55 |
| 2. Число посещений в год (тыс. чел.): | | |
| МБУК «ЦМДК Дубровского района» | >=237,15 | < 237,15 |
| МБУК «Дубровский районный краеведческий музей» | >= 7,21 | < 7,21 |
| МБУК «ЦБС Дубровского района» | >= 133,8 | < 133,8 |

1. Отнесение учреждения к группе в зависимости от особенностей деятельности, значимости учреждения и масштаба управления производится учредителем ежегодно по результатам деятельности учреждения за прошедший год на основании годовой отчетности.

Источником информации для расчета значения критерия "Число посещений в год" является федеральное статистическое наблюдение:

форма 6-НК "Сведения об общедоступной (публичной) библиотеке";

форма 7-НК "Сведения об организации культурно-досугового типа";

форма 8-НК "Сведения о деятельности музея";

Приложение 6

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

**Показатели оценки эффективности и результативности**

**деятельности руководителей учреждений культуры Дубровского района**

1. **Культурно-досуговые учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п  п | Наименование показателя эффективности учреждения, его руководителя | Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения  (максимально возможное)  (в баллах) |
| **1.Критерии по основной деятельности учреждения культурно-досугового типа** | | |
| 1. | Выполнение муниципального задания | - Выполнение муниципального задания – 3 балла  - Невыполнение муниципального задания – снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 2. | Независимая оценка качества работы учреждения (НОК) | - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 5 лучших учреждений - 15 баллов  - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 10 лучших учреждений - 10 баллов |
| 3. | Обеспечение информационной открытости учреждения | - Информационное наполнение и регулярное обновление сайта учреждения (1 раз в неделю) - 5 баллов;  - Отсутствие сайта учреждения в сети Интернет - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| - Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг - 2 балла;  -Отсутствие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг или несвоевременное (неполное) информирование - снимается 2 балла из общего количества баллов |
| 4. | Рост средней заработной платы по учреждению в сравнении с прошлым годом | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 5. | Предписания и замечания контрольно-надзорных органов (в течение года) | - Отсутствуют предписания и замечания - 15 баллов  - Наличие замечаний и предписаний - снимается 15 баллов из общего количества баллов |
| 6. | Ведение инновационной деятельности | - Использование в работе инновационной деятельности - 2 балла |
| 7. | Количество участников культурно - досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом | - Выше показателя прошлого года - 3 балла  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 8. | Количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом | - Выше показателя прошлого года - 3 балла  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 9. | Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждением | - Выше прошлого года - 5 баллов  - На уровне прошлого года - 1 балл  - Ниже прошлого года - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| 10. | Число лауреатов  международных,  всероссийских,  межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (конкурсы, проведенные в он-лайн режиме на платной основе не учитываются) | Увеличение числа лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей в сравнении с прошлым годом – 3 балла |
| 11. | Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных, областных программ, районных конкурсах и фестивалях | -Результативное участие на федеральном уровне – 3 балла;  -Результативное участие на региональном уровне - 2 балла  -Результативное участие на районном уровне – 1 балл |
| 12. | Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ (на основании мониторинга сайта учреждения культуры, фото-видео отчета) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 2 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 2 балла из общего количества баллов; |
| 13. | Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества платных событий из афиши учреждения культуры (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ, мониторинг сайта учреждения) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов; |
| 14. | Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта» (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода снимается 3 балла из общего количества баллов; |
| 15. | Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» (на основании данных Минцифры России) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 76 баллов** | | |
| **2. Финансово-экономическая деятельность**  **и исполнительная дисциплина** | | |
| 16. | Исполнительская  дисциплина  руководителя | - Своевременное предоставление руководителем документов, отчетов учредителю, размещение информации в установленном порядке в сети Интернет на сайтах «bus.gov.ru» и др. - 5 баллов |
| 17. | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | - Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - 5 баллов;  - Наличие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| 18. | Эффективность ведения финансово-­экономической деятельности | - Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла;  - Выявлены нарушения в финансово-хозяйственной деятельности – снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 19. | Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности | - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности выше прошлого года – 3 балла;  - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности на уровне прошлого года - 1 балл;  - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 20 | Антитеррористическая защищенность объектов культуры | - Соответствие требованиям к антитеррористической защищенности - 2 балла;  - Несоответствие требованиям к антитеррористической защищенности – снимается 2 балла из общего количества баллов |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 16 баллов** | | |
| **3. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | |
| 21. | Повышение квалификации работников учреждения | - Проводилось повышение квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде - 3 балла; |
| 22. | Соотношение основного персонала учреждения и вспомогательного за определенный отчетный период составляет не меньше 60 процентов | Соотношение основного персонала учреждения и вспомогательного за определенный отчетный период составляет не меньше 60 процентов - 5 баллов |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 8 баллов** | | |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах: 100 баллов** | | |

**2. Централизованная библиотечная система**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п  п | Наименование показателя эффективности учреждения, его руководителя | Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения  (максимально возможное)  (в баллах) |
| **1.Критерии по основной деятельности учреждения культурно-досугового типа** | | |
| 1. | Выполнение муниципального задания | - Выполнение муниципального задания – 3 балла  - Невыполнение муниципального задания – снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 2. | Независимая оценка качества работы учреждения (НОК) | - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 5 лучших учреждений - 15 баллов  - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 10 лучших учреждений - 10 баллов |
| 3. | Обеспечение информационной открытости учреждения | - Информационное наполнение и регулярное обновление сайта учреждения (1 раз в неделю) - 5 баллов;  - Отсутствие сайта учреждения в сети Интернет - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| - Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг - 2 балла;  -Отсутствие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг или несвоевременное (неполное) информирование - снимается 2 балла из общего количества баллов |
| 4. | Рост средней заработной платы по учреждению в сравнении с прошлым годом | - Выше показателя прошлого года - 5 баллов;  - На уровне показателя прошлого года - 0 баллов;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| 5. | Предписания и замечания контрольно-­надзорных органов (в течение года) | - Отсутствуют предписания и замечания — 15 баллов  - Наличие замечаний и предписаний- снимается 15 баллов из общего количества баллов |
| 6. | Ведение инновационной деятельности | - Использование в работе инновационной деятельности - 2 балла |
| 7. | Количество пользователей библиотеки в отчетный период (единиц) | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года – 1 балл;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 8. | Количество книговыдач библиотеки в отчетный период (единиц) | - выше показателя прошлого года – 3 балла;  - на уровне показателя прошлого года - 1 балл;  - ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 9. | Количество обращений в нестационарные пункты выдачи книг в отчетный период (единиц) | - Выше прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 10. | Создание печатной продукции рекламного характера (буклеты, дайджесты, брошюры, листовки и т.д.) | - Выше уровня прошлого года - 2 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - 0 баллов |
| 11. | Количество мероприятий, проведённых библиотекой | - Выше уровня прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года -1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 12. | Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных, областных программ, районных конкурсах и фестивалях | -Результативное участие на федеральном уровне – 3 балла;  -Результативное участие на региональном уровне - 2 балла  -Результативное участие на районном уровне – 1 балл |
| 13. | Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ (на основании мониторинга сайта учреждения культуры, фото-видео отчета) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 2 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 2 балла из общего количества баллов |
| 14. | Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества платных событий из афиши учреждения культуры (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ, мониторинг сайта учреждения) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов ; |
| 15. | Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта» (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов ; |
| 16. | Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» (на основании данных Минцифры России) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 76 баллов** | | |
| **2.Финансово-экономическая деятельность и исполнительная дисциплина** | | |
| 17. | Исполнительская  дисциплина  руководителя | - Своевременное предоставление руководителем документов учредителю, размещение информации в установленном порядке в сети Интернет на сайтах «bus.gov.ru» и др. - 3 балла |
| 18. | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | - Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - 5 баллов;  -Наличие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| 19. | Эффективность ведения финансово-­экономической деятельности | - Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла  - Выявлены нарушения в финансово-хозяйственной деятельности – снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 20. | Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности | - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности выше прошлого года – 3 балла;  - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности на уровне прошлого года - 1 балл;  - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 21. | Антитеррористическая защищенность объектов культуры | - Соответствие требованиям к антитеррористической защищенности - 2 балла;  - Несоответствие требованиям к антитеррористической защищенности – снимается 2 балла из общего количества баллов |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 16 баллов** | | |
| **3.Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | |
| 22. | Повышение квалификации работников учреждения | - Проводилось повышение квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде - 3 балла; |
| 23. | Соотношение основного персонала учреждения и вспомогательного за определенный отчетный период составляет не меньше 60 процентов | Соотношение основного персонала учреждения и вспомогательного за определенный отчетный период составляет не меньше 60 процентов - 5 баллов |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 8 баллов** | | |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по всем разделам для муниципального учреждения: 100 баллов** | | |

**3.Дубровский районный краеведческий музей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  пп | Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, его руководителя | Критерии оценки  эффективности работы руководителя Учреждения  (максимально возможное)  (в баллах\*) |
| **1.Критерии по основной деятельности учреждения** | | |
| 1. | Выполнение муниципального задания | - Выполнение муниципального задания - 3 балла;  - Невыполнение муниципального задания - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 2. | Независимая оценка качества работы учреждения (НОК) | - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 5 лучших учреждений - 15 баллов  - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 10 лучших учреждений - 10 баллов |
| 3. | Обеспечение информационной открытости учреждения | - Информационное наполнение и регулярное обновление сайта учреждения (1 раз в неделю) - 5 баллов;  - Отсутствие сайта учреждения в сети Интернет - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| - Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг - 2 балла;  -Отсутствие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг или несвоевременное (неполное) информирование - снимается 2 балла из общего количества баллов |
| 4. | Рост средней заработной платы по учреждению в сравнении с прошлым годом | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года - 0 баллов;  ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов ; |
| 5. | Предписания и замечания контрольно-надзорных органов (в течение года) | - Отсутствуют предписания и замечания — 15 баллов  - Наличие замечаний и предписаний- снимается 15 баллов из общего количества баллов |
| 6. | Ведение инновационной деятельности | - Использование в работе инновационной деятельности - 2 балла |
| 7. | Количество посетителей музея в отчетный период (единиц) | - Выше показателя прошлого года - 5 баллов;  - На уровне показателя прошлого года - 1 балла;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| 8. | Количество пополнения фонда в отчетный период (единиц) | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 9. | Создание печатной продукции рекламного характера (буклеты, дайджесты, брошюры, листовки и т.д.) | - Выше уровня прошлого года - 2 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - 0 баллов |
| 10. | Количество мероприятий, проведенных музеем | - Выше уровня прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 11. | Количество предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц). | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 12. | Наличие договоров о сотрудничестве с общеобразовательными школами, детскими школами искусств | - Выше уровня прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - 0 баллов |
| 13. | Публикация информации о музейных предметах, музейных коллекциях и деятельности музея во всех видах СМИ. | - Выше уровня прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 14. | Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ (на основании мониторинга сайта учреждения культуры, фото-видео отчета) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 2 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 2 балла из общего количества баллов |
| 15. | Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества платных событий из афиши учреждения культуры (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ, мониторинг сайта учреждения) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 16. | Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта» (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 17. | Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» (на основании данных Минцифры России) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:78 баллов | | |
| **2.Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина** | | |
| 18. | Исполнительская  дисциплина  руководителя | - Своевременное предоставление руководителем документов, отчетов учредителю, размещение информации в установленном порядке в сети Интернет на сайтах «bus.gov.ru» и др. - 3 балла |
| 19. | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | - Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - 5 баллов;  - Наличие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - снимается 5 баллов из общего количества баллов |
| 20. | Эффективность ведения финансово-­экономической деятельности | - Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла;  - Выявлены нарушения в финансово-хозяйственной деятельности - снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 21. | Антитеррористическая защищенность объектов культуры | - Соответствие требованиям к антитеррористической защищенности - 3 балла;  -Несоответствие требованиям к антитеррористической защищенности – снимается 3 балла из общего количества баллов |
| 22. | Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков учреждения (%). | - Наличие оформленной документации -5 баллов; |
| Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 19 баллов | | |
| **3.Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | |
| 23. | Повышение квалификации работников учреждения | - Проводилось повышение квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде - 3 балла; |
| Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 3 балла | | |
| Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по всем разделам для муниципального учреждения: **100 баллов** | | |

Размеры стимулирующих выплат для руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры устанавливаются:

95- 100 баллов - 15 %;

75 - 94 - балла - 10%

74 – и ниже - 5%

Приложение 7

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

**Оценочный лист**

**выполнения показателей эффективности и результативности деятельности  
руководителя учреждения культуры Дубровского района**

(наименование Учреждения)

(*заполняются учреждением)*

**1.Культурно-досуговые учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п  п | Наименование показателя эффективности учреждения, его руководителя | Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения  (максимально возможное)  (в баллах) | Оценка эффективности работы руководителя Учреждения (баллы) |
| **1.Критерии по основной деятельности учреждения культурно-досугового типа** | | | |
| 1. | Выполнение муниципального задания | - Выполнение муниципального задания – 3 балла  - Невыполнение муниципального задания – снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 2. | Независимая оценка качества работы учреждения (НОК) | - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 5 лучших учреждений - 15 баллов  - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 10 лучших учреждений - 10 баллов |  |
| 3. | Обеспечение информационной открытости учреждения | - Информационное наполнение и регулярное обновление сайта учреждения (1 раз в неделю) - 5 баллов;  - Отсутствие сайта учреждения в сети Интернет - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| - Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг - 2 балла;  -Отсутствие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг или несвоевременное (неполное) информирование - снимается 2 балла из общего количества баллов |  |
| 4. | Рост средней заработной платы по учреждению в сравнении с прошлым годом | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 5. | Предписания и замечания контрольно-надзорных органов (в течение года) | - Отсутствуют предписания и замечания - 15 баллов  - Наличие замечаний и предписаний - снимается 15 баллов из общего количества баллов |  |
| 6. | Ведение инновационной деятельности | - Использование в работе инновационной деятельности - 2 балла |  |
| 7. | Количество участников культурно - досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом | - Выше показателя прошлого года - 3 балла  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 8. | Количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом | - Выше показателя прошлого года - 3 балла  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 9. | Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждением | - Выше прошлого года - 5 баллов  - На уровне прошлого года - 1 балл  - Ниже прошлого года - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| 10. | Число лауреатов  международных,  всероссийских,  межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (конкурсы, проведенные в он-лайн режиме на платной основе не учитываются) | Увеличение числа лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей в сравнении с прошлым годом – 3 балла |  |
| 11. | Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных, областных программ, районных конкурсах и фестивалях | -Результативное участие на федеральном уровне – 3 балла;  -Результативное участие на региональном уровне - 2 балла  -Результативное участие на районном уровне – 1 балл |  |
| 12. | Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ (на основании мониторинга сайта учреждения культуры, фото-видео отчета) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 2 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 2 балла из общего количества баллов; |  |
| 13. | Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества платных событий из афиши учреждения культуры (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ, мониторинг сайта учреждения) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов; |  |
| 14. | Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта» (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода снимается 3 балла из общего количества баллов; |  |
| 15. | Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» (на основании данных Минцифры России) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:** | | |  |
| **2. Финансово-экономическая деятельность**  **и исполнительная дисциплина** | | | |
| 16. | Исполнительская  дисциплина  руководителя | - Своевременное предоставление руководителем документов, отчетов учредителю, размещение информации в установленном порядке в сети Интернет на сайтах «bus.gov.ru» и др. - 5 баллов |  |
| 17. | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | - Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - 5 баллов;  - Наличие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| 18. | Эффективность ведения финансово-­экономической деятельности | - Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла;  - Выявлены нарушения в финансово-хозяйственной деятельности – снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 19. | Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности | - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности выше прошлого года – 3 балла;  - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности на уровне прошлого года - 1 балл;  - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 20 | Антитеррористическая защищенность объектов культуры | - Соответствие требованиям к антитеррористической защищенности - 2 балла;  - Несоответствие требованиям к антитеррористической защищенности – снимается 2 балла из общего количества баллов |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:** | | |  |
| **3. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | | |
| 21. | Повышение квалификации работников учреждения | - Проводилось повышение квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде - 3 балла; |  |
| 22. | Соотношение основного персонала учреждения и вспомогательного за определенный отчетный период составляет не меньше 60 процентов | Соотношение основного персонала учреждения и вспомогательного за определенный отчетный период составляет не меньше 60 процентов - 5 баллов |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу:** | | |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах:** | | |  |

**2. Централизованная библиотечная система**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п  п | Наименование показателя эффективности учреждения, его руководителя | Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения  (максимально возможное)  (в баллах) | Оценка эффективности работы руководителя Учреждения (баллы) |
| **1.Критерии по основной деятельности учреждения культурно-досугового типа** | | | |
| 1. | Выполнение муниципального задания | - Выполнение муниципального задания – 3 балла  - Невыполнение муниципального задания – снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 2. | Независимая оценка качества работы учреждения (НОК) | - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 5 лучших учреждений - 15 баллов  - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 10 лучших учреждений - 10 баллов |  |
| 3. | Обеспечение информационной открытости учреждения | - Информационное наполнение и регулярное обновление сайта учреждения (1 раз в неделю) - 5 баллов;  - Отсутствие сайта учреждения в сети Интернет - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| - Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг - 2 балла;  -Отсутствие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг или несвоевременное (неполное) информирование - снимается 2 балла из общего количества баллов |  |
| 4. | Рост средней заработной платы по учреждению в сравнении с прошлым годом | - Выше показателя прошлого года - 5 баллов;  - На уровне показателя прошлого года - 0 баллов;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| 5. | Предписания и замечания контрольно-­надзорных органов (в течение года) | - Отсутствуют предписания и замечания — 15 баллов  - Наличие замечаний и предписаний- снимается 15 баллов из общего количества баллов |  |
| 6. | Ведение инновационной деятельности | - Использование в работе инновационной деятельности - 2 балла |  |
| 7. | Количество пользователей библиотеки в отчетный период (единиц) | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года – 1 балл;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 8. | Количество книговыдач библиотеки в отчетный период (единиц) | - выше показателя прошлого года – 3 балла;  - на уровне показателя прошлого года - 1 балл;  - ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 9. | Количество обращений в нестационарные пункты выдачи книг в отчетный период (единиц) | - Выше прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 10. | Создание печатной продукции рекламного характера (буклеты, дайджесты, брошюры, листовки и т.д.) | - Выше уровня прошлого года - 2 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - 0 баллов |  |
| 11. | Количество мероприятий, проведённых библиотекой | - Выше уровня прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года -1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 12. | Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных, областных программ, районных конкурсах и фестивалях | -Результативное участие на федеральном уровне – 3 балла;  -Результативное участие на региональном уровне - 2 балла  -Результативное участие на районном уровне – 1 балл |  |
| 13. | Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ (на основании мониторинга сайта учреждения культуры, фото-видео отчета) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 2 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 2 балла из общего количества баллов |  |
| 14. | Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества платных событий из афиши учреждения культуры (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ, мониторинг сайта учреждения) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов ; |  |
| 15. | Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта» (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов ; |  |
| 16. | Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» (на основании данных Минцифры России) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:** | | |  |
| **2.Финансово-экономическая деятельность и исполнительная дисциплина** | | | |
| 17. | Исполнительская  дисциплина  руководителя | - Своевременное предоставление руководителем документов учредителю, размещение информации в установленном порядке в сети Интернет на сайтах «bus.gov.ru» и др. - 3 балла |  |
| 18. | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | - Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - 5 баллов;  -Наличие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| 19. | Эффективность ведения финансово-­экономической деятельности | - Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла  - Выявлены нарушения в финансово-хозяйственной деятельности – снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 20. | Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности | - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности выше прошлого года – 3 балла;  - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности на уровне прошлого года - 1 балл;  - Доля средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 21. | Антитеррористическая защищенность объектов культуры | - Соответствие требованиям к антитеррористической защищенности - 2 балла;  - Несоответствие требованиям к антитеррористической защищенности – снимается 2 балла из общего количества баллов |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:** | | |  |
| **3.Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | | |
| 22. | Повышение квалификации работников учреждения | - Проводилось повышение квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде - 3 балла; |  |
| 23. | Соотношение основного персонала учреждения и вспомогательного за определенный отчетный период составляет не меньше 60 процентов | Соотношение основного персонала учреждения и вспомогательного за определенный отчетный период составляет не меньше 60 процентов - 5 баллов |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу:** | | |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по всем разделам для муниципального учреждения:** | | |  |

1. **Дубровский районный краеведческий музей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  пп | Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, его руководителя | Критерии оценки  эффективности работы руководителя Учреждения  (максимально возможное)  (в баллах\*) | Оценка эффективности работы руководителя Учреждения (баллы) |
| **1.Критерии по основной деятельности учреждения** | | | |
| 1. | Выполнение муниципального задания | - Выполнение муниципального задания - 3 балла;  - Невыполнение муниципального задания - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 2. | Независимая оценка качества работы учреждения (НОК) | - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 5 лучших учреждений - 15 баллов  - В рейтинге по результатам НОК учреждение в числе 10 лучших учреждений - 10 баллов |  |
| 3. | Обеспечение информационной открытости учреждения | - Информационное наполнение и регулярное обновление сайта учреждения (1 раз в неделю) - 5 баллов;  - Отсутствие сайта учреждения в сети Интернет - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| - Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых муниципальных услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг - 2 балла;  -Отсутствие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг или несвоевременное (неполное) информирование - снимается 2 балла из общего количества баллов |  |
| 4. | Рост средней заработной платы по учреждению в сравнении с прошлым годом | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года - 0 баллов;  ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов ; |  |
| 5. | Предписания и замечания контрольно-надзорных органов (в течение года) | - Отсутствуют предписания и замечания — 15 баллов  - Наличие замечаний и предписаний- снимается 15 баллов из общего количества баллов |  |
| 6. | Ведение инновационной деятельности | - Использование в работе инновационной деятельности - 2 балла |  |
| 7. | Количество посетителей музея в отчетный период (единиц) | - Выше показателя прошлого года - 5 баллов;  - На уровне показателя прошлого года - 1 балла;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| 8. | Количество пополнения фонда в отчетный период (единиц) | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 9. | Создание печатной продукции рекламного характера (буклеты, дайджесты, брошюры, листовки и т.д.) | - Выше уровня прошлого года - 2 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - 0 баллов |  |
| 10. | Количество мероприятий, проведенных музеем | - Выше уровня прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 11. | Количество предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц). | - Выше показателя прошлого года - 3 балла;  - На уровне показателя прошлого года - 1 балл;  - Ниже показателя прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 12. | Наличие договоров о сотрудничестве с общеобразовательными школами, детскими школами искусств | - Выше уровня прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - 0 баллов |  |
| 13. | Публикация информации о музейных предметах, музейных коллекциях и деятельности музея во всех видах СМИ. | - Выше уровня прошлого года - 3 балла;  - На уровне прошлого года - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого года - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 14. | Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ (на основании мониторинга сайта учреждения культуры, фото-видео отчета) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 2 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 2 балла из общего количества баллов |  |
| 15. | Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества платных событий из афиши учреждения культуры (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ, мониторинг сайта учреждения) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 16. | Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта» (на основании данных платформы PRO.Культура.РФ) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 17. | Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» (на основании данных Минцифры России) | - Превышение уровня прошлого отчетного периода - 3 балла;  - На уровне прошлого отчетного периода - 1 балл;  - Ниже уровня прошлого отчетного периода - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:** | | |  |
| **2.Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина** | | | |
| 18. | Исполнительская  дисциплина  руководителя | - Своевременное предоставление руководителем документов, отчетов учредителю, размещение информации в установленном порядке в сети Интернет на сайтах «bus.gov.ru» и др. - 3 балла |  |
| 19. | Целевое использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | - Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - 5 баллов;  - Наличие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств - снимается 5 баллов из общего количества баллов |  |
| 20. | Эффективность ведения финансово-­экономической деятельности | - Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности - 3 балла;  - Выявлены нарушения в финансово-хозяйственной деятельности - снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 21. | Антитеррористическая защищенность объектов культуры | - Соответствие требованиям к антитеррористической защищенности - 3 балла;  -Несоответствие требованиям к антитеррористической защищенности – снимается 3 балла из общего количества баллов |  |
| 22. | Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков учреждения (%). | - Наличие оформленной документации -5 баллов; |  |
| Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 19 баллов | | |  |
| **3.Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами** | | | |
| 23. | Повышение квалификации работников учреждения | - Проводилось повышение квалификации работниками, прохождение профессиональной подготовки в отчетном периоде - 3 балла; |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу:** | | |  |
| **Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах по всем разделам для муниципального учреждения:** | | |  |

Приложение 8

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

Положение о Комиссии

по оценке выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений культуры Дубровского района

1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений культуры Дубровского района (далее – Комиссия) рассматривает отчеты, предоставляемые руководителями учреждений о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений культуры и готовит предложения об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры.

2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений культуры Дубровского района на основе выполнения установленных показателей.

3. Состав и полномочия Комиссии:

3.1. Комиссия состоит из председателя и членов Комиссии.

3.2. Председатель Комиссии:

3.2.1. осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

3.2.2. председательствует на заседаниях Комиссии.

3.3. Заседание Комиссии проводятся ежегодно, не позднее 30 января года, следующего за отчетным. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

3.4. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов.

3.5. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

3.6. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

3.6.1. рассматривает представленные учреждениями культуры Дубровского района отчеты о выполнении показателей, характеризующие эффективность и результативность деятельности руководителей учреждений культуры Дубровского района;

3.6.2. принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры, их размеров.

3.7. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, вправе:

3.7.1. привлекать к участию в заседании Комиссии руководителей учреждений культуры Дубровского района;

3.7.2. запрашивать у руководителей учреждений культуры Дубровского района необходимую для ее работы информацию;

3.7.3. устанавливать для руководителей учреждений культуры сроки предоставления информации;

3.7.4. рекомендовать для утверждения решение о размере выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры.

3.8. Решение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений культуры Дубровского района за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и утверждается председателем Комиссии. На основании решения Комиссии издаётся распоряжение администрации Дубровского района Брянский области об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры и их размерах за отчетный период.

Приложение 9

к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры Дубровского муниципального района Брянской области»

СОСТАВ

Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений культуры Дубровского района

Председатель комиссии:

Г.В. Кубекина – заместитель главы администрации Дубровского района.

Члены комиссии:

Е.В. Макарова – начальник финансового управления администрации Дубровского района;

Е.В. Гапонова – начальник отдела культуры администрации Дубровского района;

О.И. Зобова – гл. бухгалтер администрации Дубровского района;

Т.Н. Казакова – гл. экономист отдела бухгалтерского учета и отчетности администрации Дубровского района.