

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от _____ №
Великий Новгород

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников
государственных областных бюджетных
учреждений, областных автономных
учреждений, подведомственных
министерству культуры Новгородской
области, по сфере деятельности
«Культура»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» министерство культуры Новгородской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, областных автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Новгородской области, по сфере деятельности «Культура».

2. Признать утратившим силу постановления департамента культуры и туризма Новгородской области от 28.08.2014 № 8 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, областных автономных учреждений, подведомственных департаменту культуры и туризма Новгородской области, по сфере деятельности «культура», от 30.05.2017 № 2 «О внесении изменений в некоторые акты департамента культуры и туризма Новгородской области», от 29.08.2017 № 3 «О внесении изменений в некоторые акты департамента культуры и туризма Новгородской области».

3. Разместить постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Проект подготовил и завизировал:

**Министр культуры
Новгородской области**

Т.В. Васильева

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
министерства культуры
Новгородской области
от _____ № _____

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных областных бюджетных
учреждений, областных автономных учреждений, подведомственных
министерству культуры Новгородской области, по сфере деятельности
«Культура»**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, областных автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Новгородской области, по сфере деятельности «Культура» (далее Примерное положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственных областных бюджетных учреждений, областных автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Новгородской области (далее учредитель), по сфере деятельности «Культура» (далее учреждения).

1.2. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих учредителя.

1.3. Порядок расчета среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих учредителя, а также расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с п. 2-2 Постановления Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области».

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера, перечисленных в пунктах 6, 7 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области»;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.5. Оплата труда работников учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

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

1.6. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждений система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждений культуры, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 1.2, 1.3 настоящего Примерного положения к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Примерным положением.

1.10. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение № 1 к настоящему Положению).

Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности (приложение № 2 к настоящему Положению).

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

1.12. Фонды оплаты труда работников учреждений формируются исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений

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

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

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

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

в отношении руководителя учреждения – приказом учредителя;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения – руководителем этого учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений) определяется в кратности равной 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей

учреждений и главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в кратности равной 4.

2.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

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

2.7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера:

2.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности и выплачиваются ежемесячно в размере:

руководитель учреждения	- до 200% должностного оклада;
заместитель руководителя учреждения	- до 180% должностного оклада;
главный бухгалтер учреждения	- до 150% должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются один или несколько из следующих критериев:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

использование передовых методов работы;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

внесение предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

непосредственное участие в реализации федеральных программ и государственных программ Новгородской области, участие в деятельности комиссий учреждения;

уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей.

2.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, - в размере 30 % должностного оклада;

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами - в размере 20 % должностного оклада;

наградах и поощрениях, предусмотренных правовыми актами учредителя, при достижении высоких показателей работы учреждений по осуществлению уставных видов деятельности - в размере 10 % должностного оклада.

2.8.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 20 % должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 30 % должностного оклада;

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, а также стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливаются приказом соответствующего учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка, а также основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника формируемая работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений является правовой акт учредителя, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений, по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), (далее в настоящем разделе - работники учреждений) устанавливаются с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение № 3 к настоящему Положению).

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать работникам преимущественно из числа основного персонала с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

Размер повышающего коэффициента не должен превышать размера 3 окладов (должностных окладов).

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) принимается руководителем учреждений в отношении каждого работника в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом соответствующего учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются без учета установленных работнику учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

Критериями для установления повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) являются:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

высокая интенсивность и напряженность рабочего процесса;

высокие результаты работы;

действия работника учреждения, направленные на экономию материальных и финансовых ресурсов учреждения;

активное участие работника учреждения в обучении, передаче опыта молодым специалистам, вновь принятым работникам учреждения.

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

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности и выплачиваются ежемесячно в размере до 500 % оклада (должностного оклада);

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются один или несколько из следующих критериев:

качественное и оперативное выполнение поставленных и внезапно возникающих задач;

использование передовых методов работы;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

высокие результаты работы;

уровень профессиональной подготовки, степень квалификации и стаж работы по соответствующей специальности, необходимой для исполнения должностных обязанностей.

3.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются:

единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, - в размере 30 % оклада (должностного оклада);

наградах и поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами - в размере 20 % должностного оклада;

наградах и поощрениях, предусмотренных правовыми актами учредителя, при достижении высоких показателей работы учреждений по осуществлению уставных видов деятельности - в размере 10 % должностного оклада;

осуществляется ежемесячно:

за присвоение ученой степени кандидата наук – 10 % оклада (должностного оклада);

за присвоение ученой степени доктора наук – 20 % оклада (должностного оклада);

за участие в сохранении библиотечного фонда – 33 % оклада (должностного оклада);

за знание и использование в работе одного иностранного языка – 10 % оклада (должностного оклада);

за знание и использование в работе двух и более иностранных языков – 20 % оклада (должностного оклада).

3.4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы и выплачиваются ежемесячно в размере:

- от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 20 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 30 % должностного оклада;
- свыше 15 лет - 40 % должностного оклада.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, а также стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливаются приказом соответствующего учреждения. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка, а также основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника формируемая работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. В целях стимулирования работников учреждений культуры к повышению квалификации, рекомендуется устанавливать надбавку за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории – 3 % оклада (должностного оклада);

б) при наличии первой квалификационной категории – 5 % оклада (должностного оклада);

в) при наличии высшей квалификационной категории – 10 % оклада (должностного оклада);

Выплаты за квалификационную категорию, ученой степени начинается с даты возникновения правовых оснований для ее применения.

Квалификационная категория учитывается при работе по специальности, по которой она присвоена.

Повышающий коэффициент к окладам по замещаемой должности или производное должностное наименование «главный», «ведущий» устанавливается в следующих размерах:

за производное должностное наименование «главный» – 0,2;

за производное должностное наименование «ведущий» – 0,15.

3.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения.

3.5. Основанием для установления выплат стимулирующего характера

работникам учреждений является приказ соответствующего учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера

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

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 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 повышение оплаты труда не производится.

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

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

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

4.2.2.2. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.;

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

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

По желанию работников учреждения, работавших в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

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

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

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

4.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных

гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителям учреждений является правовой акт учредителя, работникам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Премирование руководителей учреждений:

5.1.1. Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам работы за квартал на основании оценки эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5.1.2. Оценка показателей эффективности деятельности учреждений проводится один раз в год не позднее 30 января года, следующего за отчетным, руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц;

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

5.1.4. Руководители учреждений в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию отчеты об оценке эффективности деятельности:

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

руководителей учреждений - ежеквартально не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом;

5.1.5. Оценочная комиссия рассматривает представленные отчеты об оценке эффективности деятельности и на их основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению в баллах.

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

5.1.6. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за

отчетный период на основании критериев оценки эффективности деятельности в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению в зависимости от количества набранных баллов.

Один балл соответствует одному проценту.

Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100 % от должностного оклада руководителя учреждения).

5.1.7. На основании предложений оценочной комиссии учредителем принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителей учреждений, которое оформляется правовым актом учредителя в течение 5 рабочих дней со дня поступления предложений оценочной комиссии;

5.2. Премирование работников учреждений (за исключением руководителей учреждений):

5.2. Премирование работников учреждений:

5.2.1. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению в сроки, предусмотренные приказом соответствующего учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

5.2.2. Показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии оценки деятельности работников учреждений могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения.

5.2.3. Работники учреждений в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению представляют в оценочную комиссию, состав и порядок деятельности которой утверждаются приказом учреждения (далее - оценочная комиссия, созданная учреждением), отчеты об оценке эффективности деятельности в сроки, установленные приказом соответствующего учреждения;

5.2.4. По результатам рассмотрения отчетов оценочные комиссии, созданные учреждениями, готовят предложения о премировании работников учреждений (невыплате премии работникам учреждений). На основании предложений оценочной комиссии руководителем соответствующего учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы работников соответствующего учреждения и оформляется приказом

учреждения в течение 5 рабочих дней со дня поступления предложений оценочной комиссии.

5.2.5. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения за фактически отработанное время исходя из достижения показателей эффективности его деятельности по итогам работы за отчетный период на основании критериев оценки эффективности деятельности в соответствии с приказом соответствующего учреждения в зависимости от количества набранных баллов.

Один балл соответствует одному проценту.

Достижение показателей эффективности деятельности работника учреждения по итогам работы за отчетный период оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере (100 % от оклада (должностного оклада) работника учреждения).

5.3. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Максимальный размер премии выплачивается при достижении показателя набранных баллов в размере 85-100%. В случае если количество набранных баллов равно 70-85%, премия выплачивается за вычетом 10% от максимально возможного размера. В случае если количество набранных баллов равно 50-70%, премия выплачивается за вычетом 20% от максимально возможного размера.

Премия не выплачивается в случае:

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

2) несвоевременного представления или непредставления в оценочную комиссию документов, предусмотренных подпунктом 5.1.4, 5.2.3 настоящего Положения;

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

5.4. Основанием для установления премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений является правовой акт учредителя, работникам учреждений - приказ соответствующего учреждения.

6. Материальная помощь

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

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

бабушка, внуки);

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

6.2. Решение о выплате материальной помощи руководителям учреждений, работникам учреждений, а также конкретном размере материальной помощи принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления:

в отношении руководителей учреждений - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении других работников учреждений – руководителем соответствующего учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителям учреждений, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

6.3. В случае смерти руководителей учреждений, работников учреждений материальная помощь может быть выплачена члену их семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 5 рабочих дней со дня поступления заявления:

в отношении руководителей учреждений - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении других работников учреждений - руководителем соответствующего учреждения и оформляется приказом учреждения.

6.4. Материальная помощь, оказываемая руководителям учреждений, работникам учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителей учреждений, других работников учреждений.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
областных бюджетных учреждений,
областных автономных учреждений,
подведомственных министерству
культуры Новгородской области, по
сфере деятельности «Культура»

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений и
критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Основная деятельность учреждения		
1.1.	Актуальное состояние и полнота правовой базы учреждения и ее соответствие законодательству	наличие и качество документов, регламентирующих деятельность учреждения (устав, коллективный договор, сформированные государственное задание и план финансово-хозяйственной деятельности на отчетный период, штатное расписание, утвержденные положения о структурных подразделениях, должностные инструкции работников в соответствии со штатным расписанием)	5
		своевременность внесения изменений в Устав учреждения, коллективный договор, должностные инструкции, план финансово-хозяйственной деятельности	4
		наличие заключенных соглашений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями	1
1.2.	Выполнение государственного задания	выполнение государственного задания учреждения в отчетном периоде (квартал/год)	10
1.3.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	соблюдение мер противопожарной безопасности и правил по охране труда (ведение соответствующей нормативной документации (приказы, положения, журналы и прочее)	3

		отсутствие травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период	2
1.4.	Предписания контролирующих органов по результатам проведенных проверок	отсутствие предписаний контролирующих органов за отчетный период	0
		наличие предписаний контролирующих органов за отчетный период	-10
1.5.	Своевременное исполнение приказов, поручений министра культуры Новгородской области (лица его замещающего)	отсутствие жалоб, докладных записок со стороны сотрудников министерства культуры Новгородской области в отношении деятельности учреждения в части исполнения поручений за отчетный период	0
		наличие жалоб, докладных записок со стороны сотрудников министерства культуры Новгородской области в отношении деятельности учреждения в части исполнения поручений, подтвержденных соответствующими документами за отчетный период	-10
1.6.	Замечания министерства культуры Новгородской области по результатам проведенных проверок	отсутствие нарушений выявленных в ходе проведения проверочных мероприятий в отчетном периоде	0
		наличие нарушений выявленных в ходе проведения проверочных мероприятий в отчетном периоде	-5

1.7.	Наличие актуальной информации на интернет-сайте учреждения	актуальность и своевременность размещенной информации о деятельности учреждения в соответствии с приказом Минкультуры России от 20.02.2015 № 277 «Об утверждении требований к содержанию и форме предоставления информации о деятельности организаций культуры, размещаемой на официальных сайтах уполномоченного федерального органа исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций культуры в сети «Интернет»	5
1.8.	Посещение Интернет-сайта учреждения	количество посещений Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам учреждения) по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	10
2.	Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения		
2.1.	Своевременность представления месячных, квартальных, годовых отчетов, статистических отчетов, соблюдение сроков и порядка представления проектов планов финансово-хозяйственной деятельности, других сведений и их качество	соблюдение сроков и отсутствие нарушений при оформлении отчетности и других документов	5
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения государственного задания	отсутствие подтвержденных фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств за отчетный период	5
2.3.	Целевое и эффективное использование внебюджетных средств	отсутствие подтвержденных фактов нецелевого и неэффективного использования внебюджетных средств за	5

		отчётный период	
2.4.	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и подтверждённых нарушений ведения финансово-хозяйственной деятельности	10
2.5.	Рост доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности к объёму за предыдущий отчетный период	рост доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в размере не менее 10 % к предыдущему отчетному периоду	10
		отсутствие роста доходов государственных областных учреждений от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	-10
3.	Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами		
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 90 % от штатного расписания	3
3.2.	Повышение квалификации работников учреждения	соблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	2
		несоблюдение сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	0
3.3.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	наличие в соответствии с установленной законодательством Новгородской области квотой созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также принятого локального нормативного акта, содержащего сведения о данных рабочих местах	5
4.	Деятельность библиотек и архивов		
4.1.	Регистрация новых пользователей	количество зарегистрированных пользователей по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	3
4.2.	Постоянное хранение и обеспечение сохранности	перевод фонда на цифровые форматы, изготовление резервных	3

	библиотечных фондов	копий по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	
4.3.	Выставочная деятельность	количество проведенных выставок, презентаций литературных произведений по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	3
4.4.	Формирование библиотечного фонда документов специальных форматов для людей, испытывающих трудности в чтении печатной продукции (включая форматы: рельефно-точечный, рельефно-графический, крупношрифтовой, аудио, видео, электронный, рукодельная тактильная книга)	пополнение фонда по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	3
4.5.	Организация межбиблиотечного абонементов	количество лиц, оформивших межбиблиотечный абонемент по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	3
5.	Деятельность музеев		
5.1.	Представление музейных предметов	количество представленных посетителям музейных предметов в общем количестве по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	10
5.2.	Обслуживание экскурсионных групп	количество обслуженных экскурсионных групп в общем количестве по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	5
6.	Деятельность учреждений культуры и искусства		

6.1.	Новые постановки спектаклей по произведениям современных авторов (написанных не ранее 1995г.)	количество новых постановок спектаклей по произведениям современных авторов (написанных не ранее 1995г.) по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	3
6.2.	Лауреаты международных, межрегиональных, областных конкурсов и фестивалей в сфере культуры	рост числа лауреатов международных, межрегиональных, областных конкурсов и фестивалей в сфере культуры по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	3
6.3.	Оцифровка программ	количество оцифрованных программ по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	3
6.4.	Посещаемость киносеансов	рост посещаемости киносеансов на территории Новгородской области по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	3
6.5.	Экспозиционная, выставочно-ярмарочная деятельность	количество организованных выставок, экспозиций, ярмарок по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года (выполнением считается достижение показателя прошлого периода либо его увеличение)	3
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
областных бюджетных учреждений,
областных автономных учреждений,
подведомственных министерству
культуры Новгородской области, по
сфере деятельности «культура»

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
эффективности деятельности работников учреждений и критериев оценки
эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Директор структурного подразделения, заместитель директора, заместитель директора структурного подразделения		
1.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	50
		выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	10
		обеспечение соблюдения трудовой и производственной дисциплины работников, в том числе участие в разработке, заключении и выполнении коллективного договора	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
1.2.	Соблюдение трудовой	отсутствие дисциплинарных	10

	дисциплины	взысканий	
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
2.	Главный бухгалтер		
2.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	своевременная организация работ в сфере бухгалтерского и материально-технического обеспечения деятельности учреждения	30
		своевременная организация работ по недопущению задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	15
		своевременное и качественное планирование бюджетных и внебюджетных финансовых показателей	15
		отсутствие жалоб работников учреждения по вопросам оплаты труда	15
2.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	15
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

3.	Начальник отдела; начальник хозяйственного отдела		
3.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	50
		выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	10
		составление планов работы отдела и осуществление контроля их исполнения	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
3.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
4.	Заведующий отделом; заведующий сектором; заведующий цехом; заведующий складом; заведующий отделом новых информационных технологий; заведующий отделом празднично - обрядовой культуры и народного художественного		

	творчества		
4.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	30
		выполнение плана по качеству и объему оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках Государственного задания	10
		результативность проектной деятельности учреждения (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения)	10
		участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	10
		обеспечение технической правильной эксплуатации оборудования, находящегося в ведении отдела (сектора)	10
		участие в привлечении средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	10
4.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10

		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
5.	Главный хранитель музейных предметов; заведующий отделом учета, комплектования и хранения фондов; научный сотрудник		
5.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	своевременная организация работ в области обеспечения физической сохранности музейных предметов	30
		своевременное и качественное выполнение плановых показателей музея в рамках направления деятельности	20
		своевременное и качественное выполнение государственного задания	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
5.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

6.	Заведующий художественно – постановочной частью		
6.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	45
		составление планов и графиков работ художественно-постановочной части учреждения. его структурного подразделения и контроль их выполнения	15
		участие в рассмотрении и представлении на утверждение руководству учреждения макетов и эскизов оформления сцены. организация обсуждения макетов и эскизов сценического оформления с техническими специалистами и руководителями подразделений художественно-постановочной части. составление монтажной описи. смет затрат на создание вещественного оформления	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
6.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
7.	Заведующий билетными кассами		

7.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	40
		прием и проверка ежедневных отчетов по продаже билетов кассирами	20
		принятие мер по обеспечению кассиров средствами оргтехники, совершенствованию организации их труда, санитарному состоянию билетной кассы	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
7.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
8.	Заведующий отделом музея; специалист по экспозиционной и выставочной работе; методист по музейно-образовательной деятельности		
8.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	своевременное и качественное выполнение плановых показателей музея в рамках направления деятельности	30

		своевременное и качественное выполнение государственного задания	20
		своевременная организация процесса взаимодействия с организациями Великого Новгорода и Новгородской области	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
8.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
9.	Руководитель литературно – драматургической части		
9.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		консультирование участников подготовки новой постановки, привлечение для консультаций специалистов	15
		организация пресс-конференций, мероприятий по пропаганде исполнительских искусств, направленной на расширение зрительской аудитории. Участие в исследованиях зрительской аудитории, зрительских конференциях, беседах, лекциях	15

		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
9.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
10.	Художественный руководитель		
10.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		участие в разработке положений о фестивалях, конкурсах, смотрах, в работе жюри фестивалей, конкурсов и смотров	10
		оказание методической помощи творческим работникам. организация и участие в работе творческих семинаров и мастер-классов	10
		работа по взаимодействию с творческими союзами, общественными организациями и коллективами	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10

10.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
11.	<p>Главный библиотекарь; ведущий библиотекарь; библиотекарь; главный библиограф; ведущий библиограф; библиограф; ведущий методист библиотеки; методист библиотеки</p>		
11.1.	<p>Качество и результативность профессиональной деятельности</p>	выполнение плана по качеству и объему оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания	35
		выполнение индивидуальных показателей эффективности учреждения	15
		участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность учреждения новых эффективных технологий, методик и практик)	20
		участие в привлечении средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей	10

		доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	
11.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
12.	Главный инженер		
12.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	40
		осуществление контроля за соблюдением проектной, конструкторской и технологической дисциплин в выполнении правил и норм технического надзора	20
		обеспечение своевременной подготовки технической документации (чертежей, спецификаций, технических условий, технологических карт)	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
12.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10

		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
13.	Главный дирижер		
13.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	30
		обеспечение полбона. расстановки и использования кадров художественного и артистического персонала. определение системы, формы и порядка их профессиональной учебы. организация и непосредственное участие в мероприятиях по повышению их профессионального мастерства. соответствующей тарификации	20
		организация работы по взаимодействию учреждения с творческими союзами. другими творческими общественными организациями и коллективами	10
		подготовка предложений руководству учреждения о представлении творческих работников к почетным званиям, правительственным наградам, другим видам поощрения и о наложении на них дисциплинарных взысканий	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10

13.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
14.	Главный звукорежиссер студии звукозаписи; звукорежиссер		
14.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	30
		осуществление профилактики и текущего ремонта звукозаписывающего и звукоусилительного оборудования	20
		лежбство на спектаклях (концертах, представлениях)	10
		участие в подготовке мероприятий по повышению профессионального мастерства работников радиоцеха учреждения, в работе, направленной на расширение зрительской аудитории	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
14.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего	10

		трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
15.	Главный режиссер		
15.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	30
		организация работы с авторами по созданию новых сценических произведений	20
		обеспечение эффективного взаимодействия и взаимодействия с творческими союзами, другими творческими общественными организациями, коллективами	10
		организация работы, направленной на расширение зрительской аудитории	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
15.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

16.	Главный экономист; ведущий экономист		
16.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	40
		своевременное исполнение заявок по материально-техническому обеспечению	10
		своевременная и полная подготовка (сбор) комплекта первичных документов бухгалтерской отчетности по приобретаемым товарам, работам и услугам, необходимым для исполнения заявок по материально-техническому обеспечению	10
		своевременная подготовка технического задания для осуществления закупок товаров, работ, услуг	20
16.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
17.	Главный хранитель музейных предметов; научный сотрудник		
17.1.	Качество и результативность профессиональной	своевременная организация работ в области обеспечения физической сохранности музейных предметов	30

	деятельности	своевременное и качественное выполнение плановых показателей музея в рамках направления деятельности	20
		своевременное и качественное выполнение государственного задания	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
17.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
18.	Главный специалист; ведущий специалист; специалист		
18.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	40
		обеспечение выполнения плановых мероприятий отдела (структурного подразделения), участие в организации мероприятий в соответствии с государственным заданием учреждения	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными	20

		обязанностями	
18.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
19.	Главный администратор; ведущий администратор; администратор		
19.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	40
		отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания посетителей и (или) участников проводимых мероприятий	20
		качество выполнения поручений руководства учреждения	20
19.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
20.	Ведущий инженер		

20.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	50
		изучение специальной литературы и другой научно-технической информации	10
		подготовка отзывов и заключений на техническую документацию, поступающую от сторонних организаций	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
20.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
21.	Программист; ведущий программист; ведущий электронщик; техник		
21.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		отсутствие замечаний по безопасности работы операционных систем и программ, своевременное устранение	15

		неисправностей в их работе	
		организация своевременного и качественного выполнения работ по функционированию обслуживаемых сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и информационных систем	15
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
21.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
22.	Ведущий специалист по кадрам; специалист по кадрам		
22.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	своевременное и качественное выполнение работ, в том числе по делопроизводству, организации прохождения и по контролю за соблюдением установленного порядка работы с документами и их исполнением	40
		отсутствие замечаний по порядку ведения личных дел, личных карточек работников учреждения, заполнению трудовых книжек работников учреждения	10
		организация подготовки и своевременное исполнение	10

		приказов по личному составу	
		отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников учреждения	10
		качественная разработка должностных инструкций работников учреждения	10
22.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
23.	Ведущий методист		
23.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		оказание методической помощи работникам учреждения в выполнении плановых заданий и программ по своим направлениям деятельности	10
		участие в обеспечении работы методической (экспертно-методической) комиссии. контроле выполнения ее решений. в разработке методических документов и контроле их внедрения	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а	20

		также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	
23.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
24.	Ведущий редактор; редактор		
24.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	35
		организация своевременного обеспечения необходимым количеством рекламной продукции (афишами, мини-афишами, подклейками для наружной и внутренней рекламы, сопровождающими ее текстами, программками для зрителей) согласно репертуарного плана	20
		своевременная подготовка заявок для обеспечения расходными материалами отдела маркетинга и связей с общественностью	15
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
24.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10

		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
25.	Бухгалтер; ведущий бухгалтер		
25.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	своевременное и качественное бухгалтерское и материально-техническое обеспечение деятельности учреждения	40
		своевременное и качественное составление и представление налоговой, бухгалтерской и статистической отчетности	10
		отсутствие задолженности учреждения по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты и внебюджетные фонды, заработной плате	10
		отсутствие замечаний к ведению учета имущества	10
		соблюдение финансовой дисциплины	10
25.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

26.	Старший кассир; кассир		
26.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	40
		обеспечение сохранности ленежных спелств и кассовых документов. своевременная сдача вынчки в финансовый отдел учреждения	20
		ловеление информации по билетам ло сведения уполномоченных по реализации билетов	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
26.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
27.	Специалист по закупкам		
27.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	40
		экспертиза результатов закупок	15

		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	15
		качественное и своевременное исполнение поручений руководства	10
27.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
28.	Специалист гражданской обороны		
28.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		участие в разработке, организации и осуществлении мероприятий по обеспечению постоянной готовности служб, эвакуационных органов и сил ГО учреждения	10
		участие в организации тренировок, учений, проводимых по планам работы системы ГО	10
		участие в организации накопления, хранения, обновления техники и имущества мобилизационного резерва, неприкосновенного запаса, оснащения формирований системы ГО	10

		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
28.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
29.	Специалист по связям с общественностью		
29.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	50
		своевременная организация и проведение встреч, брифингов, пресс-конференций, интервью и т.д. с представителями средств массовой информации, организация выступлений в прямой трансляции на областном телевидении и радио	10
		подготовка и размещение в средствах массовой информации официальных сообщений о деятельности и мероприятиях учреждения, организация размещения в средствах массовой информации официальных заявлений	10
		отсутствие замечаний по размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» новостных материалов, фотоотчетов о мероприятиях	10

29.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
30.	Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия		
30.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	30
		обеспечение контроля состояния сохранности объектов культурного наследия, входящих в состав музея	30
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	20
30.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
31.	Специалист по рекламе		

31.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	30
		осуществление контроля за выполнением договорных обязательств с партнерами по рекламированию продукции или услуг	20
		организация связи с деловыми партнерами. сбор необходимой информации и расширение внешних связей в целях совершенствования рекламной деятельности	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
31.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
32.	Специалист по охране труда		
32.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	своевременная организация проведения специальной оценки условий труда и качественная подготовка документов по охране труда	50
		организация своевременного и качественного административно-хозяйственного обеспечения	30

		деятельности учреждения	
32.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
33.	Специалист по ГО, ЧС и пожарной безопасности		
33.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	разработка организационно-распорядительной документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (ГО и ЧС), организация и исполнение мероприятий по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в учреждении	30
		обеспечение противопожарного режима на объекте, разработка мероприятий по противопожарной защите организации и анализ пожарной безопасности	20
		увлечение службой пожарной безопасности учреждения	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
33.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и	10

		техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
34.	Заместитель главного бухгалтера		
34.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	организация своевременного и качественного осуществления бухгалтерского и материально-технического обеспечения деятельности учреждения	35
		своевременное и качественное составление и представление налоговой, бухгалтерской и статистической отчетности	15
		отсутствие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	10
		отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10
		соблюдение финансовой дисциплины	10
34.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
35.	Менеджер по продажам		

35.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	50
		руководство договорной работой	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	20
35.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
36.	Инженер 1 категории		
36.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации и ее своевременное предоставление	50
		осуществление экспертизы технической документации, надзор и контроль за состоянием и эксплуатацией оборудования, контроль за соблюдением установленных требований, действующих норм, правил и стандартов	10
		оказание методической и практической помощи работникам учреждения при реализации проектов и программ, планов и договоров	10

		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
36.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
37.	Режиссер		
37.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		участие в подготовке мероприятий по повышению профессионального мастерства творческих работников учреждения	15
		организация работы, направленной на расширение зрительской аудитории	15
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
37.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса	10

		профессиональной этики	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
38.	Ассистент режиссера		
38.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	30
		обеспечение репетиции необходимыми литературными и нотными материалами (тексты пьесы, полей, партитуры, клавиш, инструментальные и вокальные партии и т.п.), реквизитом (элементы декораций, мебель, музыкальные инструменты, пюпитры и т.п.), а также необходимыми фонограммами, элементами шумового оформления	30
		лежничество на спектаклях, концертах, представлениях; ведение учета репетиций и спектаклей (конфертов, представлений), творческой работы художественного и артистического персонала	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
38.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем		100

	критериям		
39.	Помощник главного режиссера		
39.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		обеспечение составления петиционных планов и написания петиций, планов-графиков подготовки новых постановок, ведение учета петиций и спектаклей (конфертов, представлений), творческой работы художественного и артистического персонала	20
		рассмотрение и представление руководством учреждения заявлений артистов о разовой работе на выездных спектаклях (концертах, представлениях); участие в организации работы по повышению квалификации артистического персонала	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
39.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

40.	<p>Артист драмы; артист – вокалист (солист); артист камерного оркестра; артист оркестра русских народных инструментов; артист вспомогательного состава театров и концертных организаций</p>		
40.1.	<p>Качество и результативность профессиональной деятельности</p>	<p>качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление</p>	30
		<p>владение актерской техникой. сценической речью. Обладание основами музыкальной грамоты, пения. специальных навыков сценического движения (сценический бой с оружием и без оружия. исторический этикет и т.п.). выполнение задач поставленных балетмейстером</p>	30
		<p>постоянное совершенствование своего мастерства. самостоятельный тренаж. сохранение и поддержание внешней формы. соответствующей характеру исполняемых ролей</p>	10
		<p>своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями</p>	10
40.2.	<p>Соблюдение трудовой дисциплины</p>	<p>отсутствие дисциплинарных взысканий</p>	10
		<p>отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики</p>	10
	<p>Максимально возможное количество баллов по всем</p>		100

	критериям		
41.	Концертмейстер		
41.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		обеспечение профессионального исполнения музыкального материала на уроках, экзаменах, зачетах, концертах (спектаклях), показательных выступлениях	20
		оценка эффективности обучения, овладения умениями, развития опыта творческой деятельности, участие в аттестации обучающихся	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
41.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
42.	Редактор (музыкальный редактор)		
42.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40

		организация работы по взаимодействию с прессой, подготовка и подготовка для публикации информационных материалов о творческой жизни коллектива учреждения	20
		участие в мероприятиях по изучению эстетической культуры, конференциях, беседах и лекциях	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
42.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
43.	Художник по свету		
43.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		контроль за точным выполнением зафиксированного художественно-светового оформления в текущем репертуаре	20
		участие в приеме макета сценического оформления спектакля (конспекта), подготовка проекта художественно-светового оформления, монтаж световых приборов	10

		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
43.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
44.	Осветитель		
44.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		выполнение профилактического осмотра и профилактического ремонта осветительной аппаратуры. диагностика. выявление неполадок и устранение причин нарушений работы комплекса осветительного оборудования	20
		участие в проведении работ по внедрению новых видов осветительной техники. в работе по модернизации действующего осветительного оборудования	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
44.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10

		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
45.	Светооператор		
45.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		своевременное выявление и устранение неполадок в работе приборов	20
		участие в работе по модернизации действующего осветительного оборудования	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
45.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
46.	Оператор видеозаписи; машинист сцены		
46.1.	Качество и результативность профессиональной	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное	50

	деятельности	предоставление	
		участие в проведении работ по внедрению новых образцов видео- и звуковой техники	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	20
46.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
47.	Кинотехник		
47.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	45
		осуществление технического надзора за электросетью и электрооборудованием киноустановок	15
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	20
47.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего	10

		трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
48.	Юрисконсульт; плотник; столяр по изготовлению декораций; бутафор; художник – декоратор; гример – пастижер; реквизитор; портной; закройщик; костюмер; контролер билетов; помощник директора; секретарь руководителя; диспетчер; механик; дежурный; дворник; водитель автомобиля; уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений		
48.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	60
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	20

48.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
49.	Техник по эксплуатации и ремонту оборудования I категории		
49.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	40
		непосредственное участие в составлении месячных, квартальных и годовых планов (графиков) ремонта оборудования и наработке мероприятий по улучшению эксплуатации оборудования, составлении заявок на оборудование, запасные части, приборы, материалы	10
		участие в работе комиссий по приемке из ремонта и сдаче в эксплуатацию нового оборудования и сооружений	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	20
49.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и	10

		техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
50.	Редактор по репертуару		
50.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	50
		участие в составлении программ показа фильмов в связи с юбилейными и знаменательными датами, проведением фестивалей, кинонедель и других мероприятий	10
		анализ работы учреждения по интенсивности использования фильмокопий. Участие в составлении отчетов о деятельности по прокату кинофильмов	10
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
50.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
51.	Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов		

51.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	качественное исполнение трудовых обязанностей, правильное ведение служебной и отчетной документации, ее своевременное предоставление	50
		составление монтажных схем и искусственных линий (временных)	20
		своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
51.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100
52.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту; столяр; электромонтер; слесарь-сантехник		
52.1.	Качество и результативность профессиональной деятельности	своевременное и качественное проведение работ по содержанию (эксплуатации) зданий и оборудования в помещениях и прилегающих к зданиям территорий в надлежащем санитарно-техническом состоянии	35
		обеспечение эффективного и бережного использования материалов, инструментов и оборудования	15
		организация работ по техническому обслуживанию оборудования и	15

		зданий	
		соблюдение сроков выполнения работ согласно утвержденному учреждением плану и текущим завкам	15
52.2.	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		отсутствие замечаний за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил противопожарной безопасности и техники безопасности, Кодекса профессиональной этики	10
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников государственных
областных бюджетных учреждений,
областных автономных учреждений,
подведомственных министерству
культуры Новгородской области, по
сфере деятельности «Культура»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников государственных областных
бюджетных учреждений, областных автономных учреждений,
подведомственных министерству культуры Новгородской области, по
сфере деятельности «культура», должности которых отнесены к
профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ)**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Минимальный оклад (должностной оклад) (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	9000,0
2 квалификационный уровень	9200,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9300,0
2 квалификационный уровень	9500,0
3 квалификационный уровень	9700,0
4 квалификационный уровень	9900,0
5 квалификационный уровень	10000,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего	

уровня»	
1 квалификационный уровень	10100,0
2 квалификационный уровень	10200,0
3 квалификационный уровень	10300,0
4 квалификационный уровень	10400,0
5 квалификационный уровень	10500,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10700,0
2 квалификационный уровень	10800,0
3 квалификационный уровень	11000,0

2. Оклады работников учреждения, занимающих общепрофессиональные должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклады (должностные оклады) (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	9300,0
2 квалификационный уровень	9400,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9500,0
2 квалификационный уровень	9600,0
3 квалификационный уровень	9700,0
4 квалификационный уровень	9800,0

3. Оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклады (должностные оклады) (руб.)
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	10000,0
2 квалификационный уровень	10200,0
3 квалификационный уровень	10400,0
4 квалификационный уровень	10500,0

4. Оклады работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклады (должностные оклады) (руб.)
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	11000,0
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11500,0
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	12000,0

ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	12500,0
--	---------

5. Оклады работников учреждения, занимающих должности профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклады (должностные оклады) (руб.)
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	10000,0
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	10100,0
2 квалификационный уровень	10200,0
3 квалификационный уровень	10300,0
4 квалификационный уровень	10400,0

6. Оклады работников учреждения, занимающих должности работников телевидения (радиовещания), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 №341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклады (должностные оклады) (руб.)
ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»	
1 квалификационный уровень	12400,0

2 квалификационный уровень	12500,0
3 квалификационный уровень	12600,0
ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»	
3 квалификационный уровень	12700,0
ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	12800,0
2 квалификационный уровень	12900,0

7. Оклады работников учреждения, занимающих должности работников осуществляющих деятельность в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклады (должностные оклады) (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	7500,0

8. Оклады работников учреждения, занимающих должности работников сферы научных исследований и разработок, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» и составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Оклады (должностные оклады) (руб.)
ПКГ «Должности научных сотрудников, руководителей структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10000,0

9. Размеры окладов работников учреждения, не включенные в ПКГ, устанавливаются с учетом сложности и объема выполнения работ.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту постановления министерства культуры Новгородской области «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных учреждений, областных автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Новгородской области, по сфере деятельности «Культура»

Данный проект постановления министерства культуры Новгородской области подготовлен в связи с приведением в соответствие с действующими нормами законодательства Российской Федерации в соответствии с постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», а также Приказом Минкультуры России от 26.08.2016 № 1947 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации».

По результатам первичной антикоррупционной экспертизы проекта постановления положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции, не выявлено.

Проект постановления министерства культуры Новгородской области размещен на официальном сайте министерства культуры Новгородской области в информационно-телекоммуникационной сети Интернет www.culture.novreg.ru, а также на сайте Правительства Новгородской области в разделе, предназначенном для размещения проектов нормативных правовых актов Правительства Новгородской области, Губернатора Новгородской области, органов исполнительной власти Новгородской области в целях проведения их независимой антикоррупционной экспертизы.

**Министр культуры
Новгородской области**

Т.В. Васильева