

муниципальное автономное учреждение
«Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение»
(МАУ «ПМСКО»)

ПРИКАЗ

от 04.10.2023 года

№ 61 о/д

**Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального
автономного учреждения «Поддорское
межпоселенческое социально-культурное
объединение»**

На основании Постановления Администрации Поддорского муниципального района от 04.10.2023 № 421 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение» (приложение №1 к приказу).
2. Признать утратившими силу приказ муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение» от 29.05.2023 года № 26 о/д «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение».
3. Ознакомить с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение» всех работников МАУ «ПМСКО».
4. Обеспечить ознакомление с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение» всех новых работников до подписания трудовых договоров с ними.
5. Настоящий приказ вступает в силу с момента издания, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2023 года.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МАУ «ПМСКО»



И.И.Эльсон

Приложение 1 к приказу № 61 о/д
от 04.10.2023 года

«СОГЛАСОВАНО»

Заведующий Отделом культуры
Администрации муниципального
района



Григорьева Ю.Н.
04 октября 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
Отдела культуры
Администрации
муниципального района



Мельник В.А.
04 октября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУ «ПМСКО»



Эльсон И.И.
04 октября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
«Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение»
(МАУ «ПМСКО»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение», подведомственное Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 05.11.2014 № 373 «О системе оплаты труда работников муниципальных и автономных учреждений Поддорского муниципального района» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района.

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

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

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

- государственных гарантий по оплате труда;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

1.3. Оплата труда работников учреждений состоит из:

- окладов (должностных окладов) (далее оклад);

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

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

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.

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

2.1. Размер оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федераль-

ным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Директору учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу.

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

№ п/п	Наименование критерия	Размер коэффициента кратности
1.	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.): до 10 от 11 до 20 от 21 и более	 0,1 0,15 0,2

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

2.3. Оклад заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений устанавливается на 10 - 30 % ниже окладов директоров учреждений.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

2.5.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются ежемесячно в размере до 200 % оклада;

2.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет директорам учреждений, заместителям директоров, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 3.7.1 настоящего Положения.

2.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

3. Оплата труда работников учреждений (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением директоров учреждений, заместителей директоров, главных бухгалтеров учреждений) (далее по разделу работников) в соответствии с профессиональными квалификационными группами

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

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный/максимальный размер оклада (руб.)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" (контролер билетов)	14618/17866
2.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (аккомпаниатор, культорганизатор)	16810/20546
3.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (концертмейстер, методист клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичный учреждений и организаций)	19003/23226
4.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) музея, дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; режиссер (дирижер, балетмейстер, хореограф-режиссер).	21196/25906

3.2. Минимальные размеры окладов работников в соответствии с ПКГ, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные"	7920

	Должности служащих первого уровня"	
2.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	8800
3.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	10175
4.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	10880

3.3. Минимальные размеры окладов работников в соответствии с ПКГ, утвержденными 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», составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» (киномеханик)	14620

4. Минимальные размеры окладов служащих, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждениях, должности которых не отнесены к ПКГ, составляют

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный/максимальный размер оклада (руб.)
1	Художественный руководитель учреждений, отнесенных к 1 группе по оплате труда	24363/26799
2	Художественный руководитель учреждений, отнесенных к 3 группе по оплате труда	21927/24120
3	Художественный руководитель учреждений, отнесенных к 4 группе по оплате труда	18678/20546
4	Директор СДК, отнесенные к 3 группе по оплате труда	22739/25013
5	Директор СДК, отнесенных к 4 группе по оплате труда	21927/24120
6	Заведующий СК	21927/24120
7	Заведующий Поддорским краеведческим музеем	24363/26799
8	Заведующий автоклубом	21927/24120

5. Работникам учреждений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 3,0.

5.1. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работникам учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должностей, предусматривающих категоричность.

5.2. Повышающий коэффициент к окладам по замещаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование "главный", "ведущий" устанавливается в следующих размерах:

- главный - 0,2;
- ведущий - 0,15;
- высшая категория - 0,1;
- первая категория - 0,05;
- вторая категория - 0,03.

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

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

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

5.5. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.7. С учётом специфики учреждений минимальные размеры окладов и повышающие коэффициенты к ним могут быть установлены в соответствии с ПКТ, утвержденными от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий работников» (приложение № 4 к настоящему Примерному положению). Применение повышающего коэффициента к окладу в этом случае увеличивает оклад на сумму по повышающему коэффициенту к окладу и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

- от 1 года до 3 лет – до 10% оклада;

- от 3 до 6 лет - до 15% оклада;
- от 6 до 10 лет - до 20% оклада;
- свыше 10 лет - до 30% оклада.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определен в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются приказом учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общетраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

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

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

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

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

Для специалистов и служащих общетраслевых должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается время работы в организациях на должностях по соответствующей квалификации, специальности.

Размер надбавки за выслугу лет в отношении руководителя учреждения устанавливается приказом заведующего Отдела культуры Администрации Поддорского муниципального района, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера иных работников учреждений – приказами директоров учреждения.

Выплата за стаж работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж ра-

боты, находящаяся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

При увольнении работников учреждений выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет является трудовая книжка.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж работы, выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться в следующих размерах и выплачиваются ежемесячно:

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

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

за знание и использование в повседневной работе одного иностранного языка - до 10% оклада;

за знание и использование в работе двух и более иностранных языков - до 30% оклада.

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

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

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

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

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

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

Выплаты за ученую степень, почетное звание, знание и использование в повседневной работе иностранного языка устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение работника.

7.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы может устанавливаться в размере до 500 % к окладу за организацию и проведение выставок, конференций, мероприятий по направлению деятельности учреждений в соответствии с их уставами.

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

7.4. Премии по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих.

1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее рабочие) устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) и составляют:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Минимальный размер оклада (руб.)
1 разряд	3713
2 разряд	4114
3 разряд	4554
4 разряд	5053
5 разряд	5588
6 разряд	6157
7 разряд	6755
8 разряд	7427

2. Минимальные размеры окладов работников в соответствии с ПГК, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	Должности, отнесенные к ПГК «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля, водитель автобуса)	16242

3. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу в размере до 3,0.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Рабочим могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

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

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов в размере 0,5 - водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»); 0,25 - имеющим 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»));

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

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

Перечень должностей работников учреждений культуры, работающих на селе определен в приложении к настоящему положению.

Размер минимального оклада высококвалифицированных рабочих, профессии которых включены в перечень высококвалифицированных профессий рабочих (приложение № 4 к настоящему Положению), устанавливается исходя из минимального оклада рабочего 8 разряда ЕТКС с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3.

4.4. Выплаты компенсационного характера рабочим устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера:

4.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рабочим устанавливаются в соответствии с пунктом 3.7.1 настоящего Положения.

4.5.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплата работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 5 % оклада.

5.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются в случаях совмещения профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер выплат устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу работника учреждения по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере не менее 20% от части оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

по случаю бракосочетания;

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – Отделом культуры Администрации Подольского муниципального района и устанавливается приказом Отдела;

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

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения – Отделом и устанавливается приказом Отдела;

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

5.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждений, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка директоров учреждений, работников учреждений.

7. Порядок премирования работников учреждений

7.1. Премирование директоров учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 5 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

7.2. Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

7.3. Оценка эффективности деятельности директоров учреждений проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

7.4. Премирование работников учреждений осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждений в сроки, установленные правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности (приложение № 6 к настоящему Положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

4. Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

5. Директора учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений (далее отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение»

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

I. Административно-управленческий персонал

- 1. Директор
- 2. Заместитель директора
- 3. Главный бухгалтер
- 4. Главный специалист (экономист)*
- 5. Начальник: отдела, службы*

II. Вспомогательный персонал

- 1. Бухгалтер
- 2. Водитель
- 3. Гардеробщик
- 4. Кассир
- 5. Контролер
- 6. Рабочий
- 7. Сторож
- 8. Техник*
- 9. Уборщик
- 10. Кочегар

Примечание: должности, помеченные «*», с учётом специфики учреждений на основании требований отраслевых нормативных актов могут относиться к основному персоналу учреждений

Перечень

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

I. Административно-управленческий персонал

Главный специалист (экономист)*
Начальник: отдела, службы*

II. Основной персонал

Ведущий методист
Методист
Директор СДК
Заведующий отделом
Заведующий автоклубом
Главный специалист
Культурный организатор
Художественный руководитель
Техник
Формейстер
Сопровождатель
Дирижер
Салетмейстер

III. Вспомогательный персонал

Ухвалтер
Водитель
Автомеханик

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение»

**Перечень
должностей работников бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу культуры Администрации Поддорского муниципального района, которым устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Начальник отдела.
2. Заведующие: филиалом, отделом (лабораторией), сектором, службой.
3. Главные: бухгалтер, специалист.
4. Художественный руководитель
5. Директор СДК, заведующий СК
6. Руководители (заведующие): студии, кружка, образцового (народного) самодеятельного коллектива
7. Хормейстер, хореограф, художники всех специальностей (художник-оформитель), дирижер, балетмейстер.
10. Ведущий методист, методист
11. Аккомпаниатор, культорганизатор.
12. Бухгалтер, экономист, механики и техники всех специальностей, художник, специалист по информационным технологиям.
13. Водитель автомобиля, водитель автобуса.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
«Поддорское межпоселенческое социально-
культурное объединение»

Перечень высококвалифицированных профессий рабочих

1. Водитель автобуса, имеющий I класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов.

2. Водитель автоклуба, оборудованного специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Поддорское межпоселенческое социально-культурное объединение»

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Своевременное внесение изменений в устав, локальные акты, регламентирующие деятельность учреждения	изменения внесены своевременно	0
		изменения не внесены или внесены несвоевременно	-10
2.	Наличие и реализация перспективного плана работы	Да	1
		Нет	-1
3.	Наличие коллективного договора	Да	1
		Нет	0
4.	Выполнение плана по объему оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ)	100% и выше	10
		от 95 до 100%	5
		от 90 до 95%	3
		ниже 90%	0
5	Выполнение плана по качеству оказания (выполнения) муниципальных услуг (работ)	100% и выше	10
		от 95 до 100%	5

		от 90 до 95%	3
		ниже 90%	0
6.	Выполнение показателей, установленных национальным проектом «Культура» (для учреждений, которым установлены показатели), или увеличение количества проданных билетов по программе «Пушкинская карта» (для учреждений, которым не установлены показатели)	все установленные показатели выполнены	15
		установленные показатели выполнены в объеме от 95 до 100 %	3
		установленные показатели выполнены в объеме от 90 до 95 %	1
		установленные показатели выполнены в объеме менее 90 %	-10
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников, определенным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	показатель выполнен	10
		показатель не выполнен	-10
8.	Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры	значение показателя соответствует установленному значению показателя в «дорожной карте» или превышает его	1
		значение показателя ниже установленного значения показателя в «дорожной карте»	-1
9.	Наличие собственного интернет-сайта учреждения или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Да	0
		Нет	-1
10.	Своевременная актуализация информации, представленной на	Да	0

	сайтах	Нет	-5
11.	Участие в конкурсах на получение грантов	Да	1 балл за 1 заявку, но не более 10
		Нет	-1
12.	Наличие у учреждения собственных проектов, реализуемых в течение года	наличие проектов	5
		отсутствие проектов	0
13.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня	10
		снижение размера средней заработной платы	-5
14.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения	соблюдено	0
		не соблюдено	-5
15.	Привлечение 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 учреждения)	с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года	10
		на уровне прошлого года	0
		со снижением к уровню прошлого года	-3
16	Отсутствие фактов нарушений учреждением его финансово-хозяйственной деятельности, установленных контролирующими органами (при наличии представлений)	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	-10
17	Отсутствие кредиторской задолженности по заработной плате и взносам во внебюджетные фонды за счет внебюджетных средств и от иной приносящей доход деятельности на конец календарного года	отсутствие задолженности	3
		наличие задолженности	-10

18	Исполнение приказов, поручений органа культуры, своевременное представление информации по запросам	исполнение в установленный срок	0
		неисполнение, предоставление с нарушением срока	-5
19.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Отсутствуют	0
		имеются	-5
20.	Укомплектованность учреждения работниками	на 75 - 100 %	2
		менее чем на 75 %	-5
21	Доля специалистов с профильным образованием или аттестованных в установленном порядке	75 % и более	3
		от 60 до 75 %	2
		от 50 до 60 %	1
		50 %	-2
22	Доля работников учреждения, прошедших обучение - профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников учреждения	20 % и более	3
		от 15 до 20 %	2
		от 5 до 15 %	1
		до 5 %	0
Максимальное количество баллов			100

ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ

Директор СДК, художественный руководитель, культорганизатор, ведущий методист по художественному творчеству, методист по работе с детьми, методист по народному творчеству, заведующий отделом народного творчества, ведущий методист по народным промыслам, методист по народно-традиционной культуре

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Участие в конкурсах на получение грантов	Да	5 баллов за 1 заявку, но не более 10
		Нет	-3
2.	Наличие собственных проектов, реализуемых в течении года	Да	5
		Нет	-3
3.	Участие в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, праздниках	Да	1 балл за 1 заявку, но не более 10
			-10 (если нет ни одной заявки)
4	Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
5	Количество посетителей платных культурно-досуговых	101% и выше	5

	мероприятий	от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
6	Количество культурно-досуговых мероприятий на бесплатной основе	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
7	Количество посетителей бесплатных культурно-досуговых мероприятий	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
8	Руководство клубным формированием, руководством самодеятельным коллективом народного творчества	7 и более	3
		от 4 до 6	2
		от 1 до 3	1
		Руководство отсутствует	-5
9	Количество посещений клубных формирований	101% и выше	3
		от 95 до 100%	2
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
10	Увеличение количества проданных билетов по программе	101% и выше	5

	«Пушкинская карта» (наличие динамики к предыдущему отчетному периоду)	от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
11	Рост поступления доходов, полученных по программе «Пушкинская карта» (наличие динамики к предыдущему отчетному периоду)	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
12	Рост доходов по платным услугам	103% и выше	5
		от 95 до 102%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
13	Наличие и реализация перспективного плана работы	Да	3
		Нет	-3
14	Наличие собственного интернет-сайта или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Да	5
		Нет	-5
13	Своевременная актуализация информации, представленной на сайтах	Да	4
		Нет	-7
14	Отзывы и статьи в СМИ, работа со СМИ, информационная деятельность. (СМИ – средства массовой информации). Наличие публикаций в СМИ о деятельности КДУ – не менее 1 раза в месяц.	Публикации имеются (ссылки и номера статей, наименование СМИ)	5
		Публикации отсутствуют	-7
15	Исполнение приказов, поручений руководства учреждения, своевременное предоставление информации по запросам	Исполнение в установленный срок	4

		Неисполнение, предоставление с нарушением срока	- 7
16	Повышение уровня квалификации ¹ (посещение курсов повышения квалификации, семинаров)	Да	5
17	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Нет	- 7
		имеются	-3
		отсутствуют	3
18	Соблюдение профессиональной этики	Да	2
		Нет	- 5
19.	Отсутствие жалоб со стороны получателей услуг	Отсутствие жалоб	3
		Наличие жалоб	- 5
ВСЕГО:			100 баллов

Поддорский краеведческий музей
Заведующий, методист, методист по художественному творчеству

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Участие в конкурсах на получение грантов	Да	5 баллов за 1 заявку, но не более 10
		Нет	-3
2.	Наличие собственных проектов, реализуемых в течении года	Да	5
		Нет	-3
3.	Участие в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, праздниках	Да	1 балл за 1 заявку, но не более 10
			-10 (если нет, ни одной заявки)

¹ Данный показатель при оценке деятельности специалиста учитывается в течении года

4	Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
5	Количество посетителей платных культурно-досуговых мероприятий	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
6	Количество культурно-досуговых мероприятий на бесплатной основе	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
7	Количество посетителей бесплатных культурно-досуговых мероприятий	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
8	Количество экскурсантов/туристов	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5

9	Увеличение количества проданных билетов по программе «Пушкинская карта» (наличие динамики к предыдущему отчетному периоду)	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
10	Рост поступления доходов, полученных по программе «Пушкинская карта» (наличие динамики к предыдущему отчетному периоду)	101% и выше	5
		от 95 до 100%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
11	Рост доходов по платным услугам	103% и выше	5
		от 95 до 102%	3
		от 90 до 94%	1
		ниже 90%	-5
12	Наличие и реализация перспективного плана работы	Да	3
		Нет	-3
13	Наличие собственного интернет-сайта или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Да	5
		Нет	-5
14	Своевременная актуализация информации, представленной на сайтах	Да	4
		Нет	-7
15	Отзывы и статьи в СМИ, работа со СМИ, информационная деятельность. (СМИ – средства массовой информации). Наличие публикаций в СМИ о деятельности КДУ – не менее 1 раза в месяц.	Публикации имеются (ссылки и номера статей, наименование СМИ)	5
		Публикации отсутствуют	-7
16	Исполнение приказов, поручений руководства учреждения,	Исполнение в установленный срок	4

	своевременное предоставление информации по запросам	Неисполнение, предоставление с нарушением срока	- 7
17	Повышение уровня квалификации ² (посещение курсов повышения квалификации, семинаров)	Да	5
		Нет	- 7
18	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	имеются	- 3
		отсутствуют	4
19	Соблюдение профессиональной этики	Да	2
		Нет	- 5
20	Отсутствие жалоб со стороны получателей услуг	Отсутствие жалоб	3
		Наличие жалоб	- 5
	ВСЕГО:		100 баллов

Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Инициативность в проведении работ по благоустройству и озеленению прилегающих территорий	Работа ведется своевременно, качественно	15
		Имеются нарекания	-10
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил хранения рабочего инвентаря	Да	10
		Нет	-5
3.	Выполнение должностных обязанностей	Да	10
		Нет	-5
4.	Отсутствие нареканий со стороны руководителя	Нарекания отсутствуют	10
		Имеются нарекания	-5

² Данный показатель при оценке деятельности специалиста учитывается в течении года

5.	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	10
		Имеются	-10
6.	Наличие/отсутствие жалоб со стороны получателей услуг, предоставляемых учреждением	Отсутствуют	10
		Имеются жалобы	-10
7.	Соблюдение профессиональной этики	Да	15
		Нет	-10
8.	Участие в проведении косметического/текущего ремонта по зданию	Да	20
		Нет	-10
ВСЕГО:			100 баллов

**Методический отдел
Заведующий, ведущий методист**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе (контроль)	101% и выше от 95 до 100% от 90 до 94% ниже 90%	10 5 3 -10
2	Количество посетителей платных культурно-досуговых мероприятий (контроль)	101% и выше от 95 до 100% от 90 до 95% ниже 90%	10 5 3 -10
3	Количество культурно-досуговых мероприятий на	101% и выше	10

	бесплатной основе (контроль)	от 95 до 100%	5
		от 90 до 94%	3
		ниже 90%	-10
4	Количество посетителей бесплатных культурно-досуговых мероприятий (контроль)	101% и выше	10
		от 95 до 100%	5
		от 90 до 94%	3
		ниже 90%	-10
5	Наличие и реализация перспективного плана работы	Да	10
		Нет	-10
6	Участие в мероприятиях учреждения/различного уровня	Да	5
		Нет	-5
7	Наличие собственного интернет-сайта или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Да	2
		Нет	-2
8	Своевременная актуализация информации, представленной на сайтах	Да	10
		Нет	-5
9	Исполнение приказов, поручений руководства учреждения, своевременное предоставление информации по запросам отдела культуры	Исполнение в установленный срок	10
		Неисполнение, предоставление с нарушением срока	-10
10	Повышение уровня квалификации ³ (посещение курсов повышения квалификации, семинаров)	Да	3
		Нет	-3
11	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	имеются	10

³ Данный показатель при оценке деятельности специалиста учитывается в течении года

		отсутствуют	-10
12	Соблюдение профессиональной этики	Да	5
		Нет	-5
13	Отсутствие жалоб со стороны получателей услуг	Отсутствие жалоб	5
		Наличие жалоб	-5
	ВСЕГО:		100 баллов

Методист по техническому обеспечению мероприятий

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Обеспечение бесперебойной работы оборудования	Да	10
		Нет	-10
2.	Своевременное реагирование на необходимость проведения ремонта аппаратуры, др. сценического оборудования	Да	10
		Нет	-10
3.	Обеспечение качественного озвучивания мероприятий	Да	10
		Нет	-10
4.	Отсутствие нареканий со стороны руководителя	Да	10
		Нет	-10
5.	Участие в мероприятиях учреждения	Да	10
		Нет	-10
6.	Повышение уровня квалификации	Да	10
		Нет	-10
7.	Качественное и оперативное исполнение поручений руководителя	Да	10
		Нет	-10
8.	Дисциплинарные взыскания	Имеются	15

		Отсутствуют	-15
9.	Соблюдение профессиональной этики	Да	15
		Нет	-15
	ВСЕГО:		100 баллов

Водитель

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Обеспечение безаварийного результата работы	Да	15
		Нет	-15
2.	Интенсивная, бесперебойная работа автотранспорта	Да	10
		Нет	-10
3.	Своевременное реагирование на необходимость проведения ремонтных работ	Да	20
		Нет	-10
4.	Отсутствие нареканий со стороны руководителя	Да	20
		Нет	-20
5	Качественное и оперативное исполнение поручений руководителя	Да	10
		Нет	-10
6.	Дисциплинарные взыскания	Отсутствуют	10
		Имеются	-10
7.	Соблюдение профессиональной этики	Да	15
		Нет	-15
	ВСЕГО:		100 баллов

Форма

отчета об оценке эффективности деятельности учреждений, руководителей учреждений, работников учреждений

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	5
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			