

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом муниципального  
бюджетного учреждения  
«Межпоселенческий центр  
социального обслуживания  
молодёжи «Дом молодёжи»

от 10.07.2020 № 18-ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Межпоселенческий центр социального обслуживания молодёжи «Дом молодёжи»  
( в новой редакции от 10.07.2020)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 года (протокол №11), и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий центр социального обслуживания молодежи «Дом молодежи», подведомственного Администрации муниципального района.

1.2. Система оплаты труда работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ» (директора МБУ «МЦ СОМ «ДМ» и работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ»)) 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 профсоюзного органа.

1.3. Оплата труда работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ» состоит из:  
должностных окладов (далее - оклад);

выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

1.4. Работникам МБУ "МЦ СОМ «ДМ» устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:  
выплаты работникам МБУ «МЦ СОМ «ДМ», 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.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ);
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ» и критериев оценки их деятельности (далее – премия).

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом внесенных изменений.

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

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

1.9. Фонды оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным учреждениям из бюджета муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## 2. Порядок оплаты труда работников учреждений, занимающих профессии служащих

2.1. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПГТ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6133
2.	Должности, отнесенные к ПГТ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6899
3.	Должности, отнесенные к ПГТ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	8050
4.	Должности, отнесенные к ПГТ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5941
5.	Должности, отнесенные к ПГТ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	6899
6.	Должности, отнесенные к ПГТ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7954
7.	Должности, отнесенные к ПГТ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	9914

2.2.1. Минимальные размеры окладов служащих учреждений по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	6336
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий: складом, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	7349
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	7286
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8015
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	8870
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9742

2.3. С учётом специфики учреждения размеры окладов работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ» устанавливаются в соответствии с ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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 рабочих.

2.4. Работникам МБУ «МЦ СОМ «ДМ» устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в размере до 3,0.

2.4.1. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работникам МБУ «МЦ СОМ «ДМ» с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, профессиональное мастерство, наставничество; а также при замещении должностей, предусматривающих категорийность.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором МБУ «МЦ СОМ «ДМ» персонально в отношении каждого конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности устанавливается:

руководителям и специалистам, имеющим высшее образование, - 0,1;

работникам, имеющим звание «Почетный деятель культуры Новгородской области», - 2,0;

всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование: главные – 0,20; ведущие – 0,15; первой категории – 0,05; второй категории – 0,03.

2.4.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором МБУ «МЦСОМ «ДМ» в отношении каждого работника в пределах фонда оплаты труда учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера базового оклада по занимаемой должности на повышающий коэффициент.

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

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

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

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплата работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ», 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 по результатам проведения специальной оценки

условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. 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 процентном отношении к окладу работника МБУ «МЦСОМ «ДМ» 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.

3.3. 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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4. 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.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два 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 сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются **в процентном отношении к должностному окладу** всем работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты, предусмотренных пунктами 4.1 – 4.5.

3.7. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора МБУ «МЦСОМ «ДМ».

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. 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 - 10 % оклада;

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

4.2. Выплаты за качество оказываемых услуг, выполняемых работ выплачиваются одновременно в следующих случаях и размерах:

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

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

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

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

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10% от оклада.

4.3. Выплаты за стаж работы производятся дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 % оклада;

от 5 до 10 лет - 15 % оклада;

от 10 до 15 лет - 20 % оклада;

свыше 15 лет - 30 % оклада.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за выслугу лет, определен в приложении № 3 к настоящему Положению.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией МБУ «МЦСОМ «ДМ» по установлению стажа работы, состав и положение о которой утверждаются приказом руководителя 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, учреждениях молодежной политики, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

- время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры и молодежной политики. Работникам общепрофессиональных профессий, за исключением специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в стаж работы засчитывается время работы

только в учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры; в учреждениях молодежной политики;

- время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры и молодежной политики, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, учреждений молодежной политики 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), если работник проходил службу по профилю специальности, относящейся к сфере культуры, либо до поступления на военную службу работал в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в учреждениях молодежной политики и после прохождения службы вернулся на работу в указанные учреждения;

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

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

Размер выплаты за стаж работы работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» устанавливается приказами руководителей учреждений.

Выплата за стаж работы осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

При увольнении работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» выплата за стаж работы исчисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

4.4. Выплата премии работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ» осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» в сроки, установленные локальным правовым актом МБУ



«МЦСОМ «ДМ», в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Показатели эффективности деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» и критерии оценки деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» устанавливаются с учетом специфики деятельности учреждения локальным актом учреждения по форме, согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

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

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» утверждаются локальным актом учреждения.

Порядок начисления премии работникам определяется локальным актом МБУ «МЦСОМ «ДМ».

Решение о выплате премии оформляется приказом директора МБУ «МЦСОМ «ДМ».

Выплата премии работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ» производится за фактически отработанное время. За период временной нетрудоспособности и отпусков премия не начисляется.

4.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда выплачивается денежное вознаграждение за долголетний труд и в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере одного должного оклада.

## **5. Материальная помощь**

5.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ» оказывается 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;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара;

рождения ребенка.

Решение об оказании материальной помощи работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ» принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи принимается директором МБУ «МЦСОМ «ДМ».

Материальная помощь оказывается в размере одного должностного оклада.

5.2. В случае смерти работника МБУ «МЦСОМ «ДМ» материальная помощь выплачивается члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки) в размере не более одного должностного оклада работника учреждения в пределах фонда оплаты труда. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

5.3. Материальная помощь, оказываемая работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ», не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников учреждений.

## **6. Порядок выплаты премии.**

6.1. Выплата премии работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ» осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» в сроки, установленные локальным правовым актом учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Показатели эффективности деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» и критерии оценки деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» устанавливаются с учетом специфики деятельности МБУ «МЦСОМ «ДМ» локальным правовым актом учреждения, согласно приложения № 5 к настоящему Положению.

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

6.3. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

- для осуществления оценки эффективности деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» – утверждаются локальным правовым актом учреждения.

6.4. Оценочная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

6.5. Премия работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ» начисляется по результатам работы ежемесячно персонально на основании протокола заседания оценочной комиссии.

6.6. Решение о выплате премии или об отказе в выплате премии в отношении работников МБУ «МЦСОМ «ДМ» – приказом директора МБУ «МЦСОМ «ДМ».

6.7. Выплата премии работникам МБУ «МЦСОМ «ДМ» производится за фактически отработанное время. За период временной нетрудоспособности и отпусков премия не начисляется.

6.8. При наличии экономии по фонду оплаты труда может осуществляться денежное вознаграждение за долголетний труд и в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере одного должного оклада.

Размер денежного вознаграждения устанавливается коллективным договором.

6.9. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для осуществления оценки эффективности деятельности работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ» утверждается локальным правовым актом МБУ «МЦ СОМ «ДМ».

6.10. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании в отношении работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ» – директором МБУ «МЦСОМ «ДМ» и оформляются приказами МБУ «МЦ СОМ «ДМ».

6.11. Основанием для премирования работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ», являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев оценки эффективности деятельности работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ» приведенных в приложении № 5 к Положению.

6.12. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, что оформляется протоколом по установлению размера выплат для работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ». Протокол заседания комиссии оформляется не позднее 30 числа каждого месяца.

6.13. Критерии оценки эффективности деятельности работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ» оцениваются в установленных баллах.

6.14. Количество набранных баллов директора и конкретного работника делится на нормативное количество часов работника за месяц, умножается на фактически отработанные часы работника за месяц, умножается на размер ставки данного работника.

6.15. Суммируется набранное количество баллов директора и всех работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ».

6.16. Определяется общее количество баллов по МБУ «МЦ СОМ «ДМ».

6.17. Общий объем стимулирующего фонда, запланированный на текущий период делится на общее количество баллов директора и работников. В результате определяется денежный вес одного балла.

6.18. Количество набранных баллов директора и конкретного работника умножается на денежный вес одного балла. В результате определяется размер выплаты стимулирующего характера директора и конкретного работника за текущий период.

6.19. На основании ведомости на установление размера выплат, утверждённой Приказом МБУ «МЦ СОМ «ДМ», директор МБУ «МЦ СОМ «ДМ» издаёт приказ о размере премирования работников МБУ «МЦ СОМ «ДМ».

Приложение № 1  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
«Межпоселенческий центр  
социального обслуживания  
молодёжи «Дом молодёжи»

**I. Перечень должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу,  
муниципальных бюджетных учреждений культуры и  
молодежной политики**

1. Водитель

2. Гардеробщик
3. Контролер
4. Сторож
5. Уборщик
6. Вахтер
7. Рабочий
8. Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию зданий
9. Смотритель
10. Смотритель музея
11. Электрик
12. Специалист по информационному наполнению сайта
13. Кочегар
14. Истопник
15. Дежурный по зданию
16. Заведующий хозяйством

Приложение № 2  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
«Межпоселенческий центр  
социального обслуживания  
молодёжи «Дом молодёжи»

**Перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и молодежной политики, которые относятся к профессиональным квалификационным группам (ПГТ)**

1. Должности, отнесенные к ПГТ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»  
Руководитель кружка, аккомпаниатор, хормейстер, культорганизатор
2. Должности, отнесенные к ПГТ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  
Библиотекари, методисты клубов и библиотек, библиограф, художественный оформитель
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  
Заведующая отделом, заведующая филиалом, художественный руководитель  
По квалификационным уровням:
4. Должности, отнесенные к ПГТ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»  
секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, звукорежиссер, художник-1 квалификационный уровень  
Кассир, секретарь- 1 квалификационный уровень
5. Должности, отнесенные к ПГТ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»  
Водитель – 1 квалификационный уровень
6. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»  
Бухгалтер – 1 квалификационный уровень  
Ведущий специалист – 4 квалификационный уровень
7. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»  
Директор СК, СДК – 3 квалификационный уровень.

Приложение № 3  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
«Межпоселенческий центр  
социального обслуживания  
молодёжи «Дом молодёжи»

**Перечень должностей работников муниципальных бюджетных  
учреждений культуры и молодежной политики, которым  
устанавливается выплата за выслугу лет**

1. Заведующие (начальники) отделом по основной деятельности
2. Заведующие филиалов, отделов, директора СДК, заведующие СК
3. Главные: хормейстер, художник, библиотекарь, ведущий библиотекарь, методист, ведущий методист, библиограф, хранитель фондов, научный сотрудник, специалист (других специальностей)
4. Художественный руководитель, художественный руководитель народного (образцового) коллектива
5. Заведующий костюмерной
6. Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы.

#### Специалисты

1. Хормейстер, хореограф, балетмейстер, режиссер, режиссер массовых представлений, режиссер любительского театра (студии), художники всех специальностей, концертмейстер, звукорежиссер, звукооператор, ведущий методист, методист, методист 1 категории, методист 2 категории, специалист по фольклору, специалист по методике клубной работы
2. Библиотекарь, библиограф, младший научный сотрудник, экскурсовод, организатор экскурсий, ведущий библиотекарь, библиотекарь 1 категории, библиотекарь 2 категории, заведующий читальным залом, хранитель музейных предметов
3. Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор

4. Специалист по работе с молодежью

5. Специалист по социальной работе с молодежью

#### Специалисты общепрофессиональных профессий, технические исполнители

1. Инженеры всех специальностей, техники всех специальностей, старший техник, хранитель фондов, юрисконсульт, бухгалтер, программист, документовед, специалист (инспектор по кадрам), делопроизводитель, художник, бухгалтер

#### Профессии рабочих и должности служащих

1. Киномеханик

2. Контролер билетный, кассир билетный, кассир, костюмер, рабочий, смотритель музея, уборщик, истопник, сторож, вахтер, гардеробщик, рабочий по текущему ремонту и обслуживанию зданий, дворник

3. Фотограф, настройщик музыкальных инструментов, водитель.

Приложение № 4  
к положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
«Межпоселенческий центр социального  
обслуживания молодёжи «Дом молодёжи»

1) Бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие фактов нарушений финансово - хозяйственной деятельности по итогам проверки)	Нарушения отсутствуют – 15 баллов Выявлены нарушения (при наличии представлений) – 0 баллов	15 баллов
2	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, а также государственного имущества	Отсутствуют - 5 баллов; Имеют место (при наличии представлений) – 0 баллов	5 баллов
3	Своевременное размещение информации о финансово-экономической деятельности учреждения на сайтах bus.gov.ru, Парус	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений – 10 баллов; Имеются нарушения или отступления – 0 баллов	10 баллов
4	Исполнение приказов, поручений руководителя	Исполнение приказов, поручений, представление достоверной информации в установленный срок – 3 балла ; Неисполнение	3 балла



		приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – 0 баллов	
6	Работа с бухгалтерскими программами (Референт электронная сдача отчетности); Новгородстат (электронная отчетность)	Показатель выполняется – 10 баллов; Показатель не выполняется – 0 баллов	10 баллов
7	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансов- хозяйственной деятельности, налоговой и статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности – 10 баллов; Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности – 0 баллов	10 баллов
8	Соотношение средней заработной платы списочного состава работников учреждений культуры, педагогических работников ДШИ, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в экономике области	Показатель выполнен – 2 балла; Показатель не выполнен – 0 баллов	2 балла
9	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 учреждений культуры)	Поступление доходов: с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года не менее 10 % – 5 баллов; с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года менее 10 % - 3 балла; на уровне прошлого года - 1 балл; со снижением к уровню предыдущего года – 0 баллов	5 баллов
9.	Направление внебюджетных средств полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности на рост средней заработной платы	7,2 % - 5 баллов; Менее 17,2% -3 балла; Нет – 0 баллов	5 баллов
10	Участие в профессиональных семинарах, конференциях, повышении квалификации (курсы) в области бухгалтерского учета и отчетности (областные и районные);	Участие (область) - 10 баллов; Участие (район) – 2 балла за каждый, но не более 10 баллов; Не участие - 0 баллов	10 баллов
11	Конфиденциальность выполняемых работ (защита персональных данных)	Не разглашение сведений персональных данных – 5 баллов	5 баллов
12	Профессионально значимые качества личности: отсутствие конфликтов в коллективе; отсутствие жалоб со стороны работников.	Есть нарушения - 0 баллов Нет нарушений - 5 баллов	5 баллов
13	Отсутствие нарушений по расчетам заработной платы и налогам на з/плату	Отсутствие нарушений - 5 баллов; Нарушения выявлены – 0 баллов	5 баллов
14	Оперативное представление информации по запросам вышестоящих организаций	Показатель выполняется – 5 баллов; Показатель не выполняется – 0 баллов	5 баллов
15	Своевременное отслеживание изменений в законодательстве	Показатель выполняется – 5 баллов; Показатель не выполняется – 0 баллов	5 баллов
	Итого		100 баллов

## 2) Ведущий специалист по работе с молодежью (отдел патриотического воспитания)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Исполнение приказов, поручений руководителя	Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 3 балла; Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – 0 баллов	3
2	Руководство клубным формированием	клубное формирование – 2 балла, но не более 10 баллов	10
3	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых планов и отчетов, ведение журналов учета ежедневной работы учреждения	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов – 5 баллов; Нарушение сроков – 0 баллов	5
4	Участие в профессиональных семинарах, конференциях, повышении квалификации	Участие (область) - 10 баллов; Участие (район) – 2 балла за каждый, но не более 10 баллов; Не участие - 0 баллов	10
5	Личное участие в мероприятиях МБУ «МЦСО (ДМ)»	Ведущая - 1,0 балла Соведущая - 0,5 балла но не более 10 баллов	10
6	Разработка, организация проведения и анализ анкетирования населения района (качество и удовлетворенность)	анкета – 5 баллов но не более 10 баллов	10

7	Замещение руководителя Учреждения на время его отсутствия (отпуск, болезнь)	Замещение - 5 баллов Нет замещения - 0 баллов	5
8	Участие в конкурсах, смотрах	Районные - 10 баллов Областные - 15 баллов Всероссийские -20 баллов Международные -25 баллов Не участвовал - 0 баллов	25
9	Разработка сценариев мероприятий	1 сценарий – 0,5 баллов, но не более 10 баллов	10
10	Участие в мероприятиях учреждения, превышающий объем муниципального задания	мероприятие – 0,5 балла; Но не более 5 баллов	5
11	Организация и проведение акций по направлениям ВОЖ, волонтерское движение	1 акция – 0,5 балла, но не более 2 баллов	2
12	Профессионально значимые качества личности: отсутствие конфликтов в коллективе; отсутствие жалоб со стороны работников.	Есть нарушения - 0 баллов Нет нарушений - 5 баллов	5
	Итого:		100

### 3) Специалист по работе с молодёжью (Петрова Е.М.)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Исполнение приказов, поручений руководителя, своевременное представление достоверной отчетности, информации по запросам	Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 3 балла; Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – 0 баллов	3
2	Руководство клубным формированием	1 клубное формирование – 2 балла, но не более 10 баллов	10
3	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых планов и отчетов, ведение журналов учета ежедневной работы учреждения	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов – 5 баллов; Нарушение сроков – 0 баллов	5
4	Контроль за соблюдением порядка и правилами поведения на дискотеках	1 дискотека – 1 балл; Но не более 5 баллов	5
5	Разработка сценариев мероприятий	1 сценарий – 0,5 балла, но не более 10 баллов	10
6	Участие в конкурсах, смотрах	Районные - 10 баллов Областные - 15 баллов Всероссийские -20 баллов Международные -25 баллов Не участвовал - 0 баллов	25
7	Личное участие в мероприятиях МБУ «МЦСО «ДМ»	Ведущая - 1,0 балл Соведущая - 0,5 балла Но не более 10 баллов	10
8	Участие в профессиональных семинарах, конференциях, повышение квалификации	Участие (область) - 10 баллов; Участие (район) – 2 балла за каждый, но не более 10 баллов; Не участие - 0 баллов	10
9	Организация, проведение акций по направлениям ВОЖ, волонтерское движение	1 акция – 0,5 балла, но не более 2 баллов	2
10	Разработка и проведение мероприятий для людей с ограниченными возможностями по здоровью	1 мероприятие -1 балл, но не более 10 баллов	10
11	Участие в мероприятиях учреждения, превышающий объем муниципального задания	мероприятие – 0,5 балла; Но не более 5 баллов	5
12	Профессионально значимые качества личности: отсутствие конфликтов в коллективе; отсутствие жалоб со стороны работников.	Есть нарушения - 0 баллов Нет нарушений - 5 баллов	5
	Итого:		100

### 4) Специалист по социальной работе с молодёжью

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Исполнение приказов, поручений руководителя, своевременное представление достоверной отчетности, информации по запросам	Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 3 балла; Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – 0 баллов	3
2	Руководство клубным формированием	1 клубное формирование – 2 балла, но не более 10 баллов	10
3	Своевременность предоставления месячных, квартальных и годовых планов и отчетов, ведение журналов учета ежедневной работы учреждения	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов – 5 баллов; Нарушение сроков – 0 баллов	5
4	Контроль за соблюдением порядка и правилами поведения на дискотеках	1 дискотека – 1 балл; Но не более 5 баллов	5
5	Разработка сценариев мероприятий	1 сценарий – 0,5 балла, но не более 5 баллов	5
6	Участие в конкурсах, смотрах	Районные - 10 баллов Областные - 15 баллов Всероссийские -20 баллов	25

		Международные -25 баллов Не участвовал - 0 баллов	
7	Личное участие в мероприятиях МБУ «МЦСО «ДМ»	Ведущая - 1,0 балл Соведущая - 0,5 балла но не более 10 баллов	10
8	Участие в профессиональных семинарах, конференциях, повышение квалификации	Участие (область) - 10 баллов; Участие (район) – 2 балла за каждый, но не более 10 баллов; Не участие - 0 баллов	10
9	Организация, проведение акций по направлениям ЗОЖ, волонтерское движение	1 акция – 0,5 балла, но не более 5 баллов	5
10	Разработка и проведение мероприятий для людей с ограниченными возможностями по здоровью	1 мероприятие -1 балл, но не более 5 баллов	5
11	Участие в мероприятиях учреждения, превышающий объем муниципального задания	1 мероприятие – 0,5 балла; Но не более 5 баллов	5
12	Профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны работников.	Есть нарушения - 0 баллов Нет нарушений - 5 баллов	5
	Итого:		100

### 5) Специалист по работе с молодёжью (Мачнева Е.М.)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Исполнение приказов, поручений руководителя, своевременное представление достоверной отчетности, информации по запросам	Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 3 баллов; Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – 0 баллов	3
2	Контроль за соблюдением порядка и правилами поведения на дискотеках	дискотека – 1 балл; Но не более 5 баллов	5
3	Разработка рекламы, дипломов, буклетов и др.	Разработка 1 штуки – 0,5 баллов, но не более 10 баллов	10
4	Своевременное размещение информации о деятельности учреждения на сайте, в Контакте	Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений – 5 баллов; имеются нарушения или отступления – 0 баллов	5
5	Разработка положений, договоров, инструкций по делопроизводству учреждения и др. документов	положение, инструкция, договор, инструкция – 1 балл, Но не более 10 баллов Показатель не выполняется -0 баллов;	10
6	Высокий художественный уровень оформления мероприятий учреждения (сцены, зрительного зала, помещений, площадок и др.)	оформление – 1 балл, но не более 10 баллов	10
7	Ведение фотосъемки на мероприятиях	фотосъемка – 0,5 баллов, но не более 15 баллов	15
8	Размещение информации в СМИ	публикация – 0,5 баллов. Но не более 10 баллов	10
9	Личное участие в мероприятиях МБУ «МЦСО «ДМ»	Ведущая - 1,0 балл Соведущая - 0,5 балла но не более 10 баллов	10
10	Участие в мероприятиях учреждения, превышающий объем муниципального задания	мероприятие – 0,5 баллов; Но не более 5 баллов	5
11	Участие в профессиональных семинарах, конференциях, повышение квалификации	Участие (область) - 10 баллов; Участие (район) – 2 балла за каждый, но не более 10 баллов; Не участие - 0 баллов	10
12	Организация, проведение акций по направлениям ЗОЖ, волонтерское движение	акция – 0,5 балла, но не более 2 баллов	2
13	Профессионально значимые качества личности: отсутствие конфликтов в коллективе; отсутствие жалоб со стороны работников.	Есть нарушения - 0 баллов Нет нарушений - 5 баллов	5
	Итого:		100

### 6) Звукооператор

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Участие в мероприятиях учреждения, превышающий объем муниципального задания	мероприятие – 0,5 баллов; Но не более 5 баллов	5
2	Контроль за соблюдением порядка и правилами поведения на дискотеках	дискотека – 1 балл; Но не более 5 баллов	5
3	Своевременное устранение неисправностей в здании учреждения, связанное с электричеством	ремонт – 0,5 баллов; Но не более 20 баллов	20

4	Качественное музыкальное оформление мероприятий вне учреждения (включая погрузку-разгрузку оборудования)	мероприятие – 0,5 баллов; но не более 15 баллов	15
5	Своевременное устранение нарушений по итогам проверок ОТ и ПБ	Выполняется - 15 баллов Не выполняется - 0 баллов	15
6	Участие в профессиональных семинарах, конференциях, повышение квалификации	Участие (область) - 10 баллов; Участие (район) – 2 балла за каждый, но не более 10 баллов; Не участие - 0 баллов	10
7	Качественное световое оформление мероприятий	мероприятие – 1 балл; но не более 15 баллов	15
8	Подготовка (поиск, скачивание видеофильмов, музыкальных произведений) и показ фильмов на мероприятиях	фильм – 1 балл, но не более 15 баллов	15
Итого:			100

## 7) Техник

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Благоустройство и озеленение территории ( в летнее время - скашивание травы, подрезка кустов и деревьев, обустройство и поддержание клумб; в зимнее время – очистка территории от снега, очистка крыши от снега и сосулек)	Проведение 1 работы – 1 балл. Но не более 15 баллов	15
2	Контроль за рабочим состоянием «Тревожной кнопки»	Показатель выполняется - 5 баллов Показатель не выполняется - 0 баллов	5
3	Своевременное проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности	Проведение 1 инструктажа – 0,5 баллов но не более 10 баллов	10
4	Качественное хозяйственное оснащение мероприятий учреждения	мероприятие – 0,5 баллов, но не более 10 баллов	10
5	Высокое качество подготовки и проведения текущих ремонтных работ оборудования	ремонт – 0,5 баллов, но не более 15 баллов	15
6	Участие в мероприятиях учреждения, превышающий объем муниципального задания	мероприятие – 0,5 баллов; но не более 5 баллов	5
7	Проведение работ по подготовке учреждения к отопительному периоду (подготовка документов и т.д.)	Показатель выполняется - 15 баллов Показатель не выполняется - 0 баллов	15
8	Результаты инвентаризации материальных ценностей	недостача и излишки не выявлены - 15 баллов выявлены недостача или излишки - 0 баллов	15
9	Участие в профессиональных семинарах, конференциях, повышение квалификации (пожарная безопасность, энергосбережение)	Участие (область) - 10 баллов; Участие (район) – 2 балла за каждый, но не более 10 баллов; Не участие - 0 баллов	10
Итого:			100

## 8) Руководитель клуба (кружка)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	Личное участие в мероприятиях МБУ «МЦСО «ДМ»	мероприятие – 0,5 баллов, но не более 10 баллов	10
2	Участие в мероприятиях учреждения, превышающий объем муниципального задания	мероприятие – 0,5 баллов; но не более 5 баллов	5
3	Стабильность состава участников клубных формирований	Наличие роста или сохранение уровня - 5 баллов; Снижение – 0 баллов	5
4	Участие клубных формирований в конкурсах, смотрах, слетах	Районные - 10 баллов Областные - 15 баллов Всероссийские -20 баллов Международные -25 баллов Не участвовал - 0 баллов	25
5	Участие в подготовке и проведении внутриклубных соревнований	мероприятие – 0,5 баллов, но не более 20 баллов	20
6	Разработка положений, договоров, инструкций и др. документов	Разработка 1 шт. – 0,5 баллов но не более 20баллов	20
7	Разработка и проведение мероприятий, направленных на подготовку молодежи к воинской службе	мероприятие – 0,5 баллов, но не более 15баллов	15
Итого:			100



