



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОЧИНКОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 07.05.2025 № 121- адм

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»

В соответствии с областным законом от 30.10.2009 №100-3 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановлений Администрации Смоленской области от 21.10.2008 № 576, от 27.10.2008 № 608, от 07.11.2013 № 890, от 23.05.2014 № 380, от 16.10.2015 № 650, от 07.02.2017 № 38, от 08.07.2019 № 403), постановлением Администрации Смоленской области от 17.04.2018 № 208 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»» (в редакции постановлений Администрации Смоленской области от 25.06.2018 № 414, от 22.08.2023 № 493)

Администрация муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры».

2. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 17.07.2018 № 96-адм «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»»;

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 28.10.2019 № 111-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 17.07.2018 № 96-адм»;

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 13.10.2022 № 0127-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 17.07.2018 № 96-адм»;

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 17.11.2022 № 0142-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 17.07.2018 № 96-адм»;

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 01.06.2023 № 0063-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 17.07.2018 № 96-адм»;

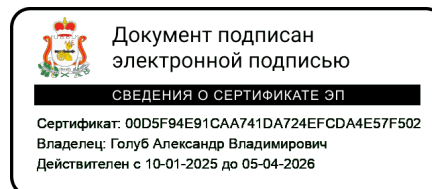
- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 18.08.2023 № 0096-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 17.07.2018 № 96-адм»;

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 07.02.2024 № 0017-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 17.07.2018 № 96-адм»;

образования «Починковский район» Смоленской области от 17.07.2018 № 96-адм».

3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

Глава муниципального образования
«Починковский муниципальный округ»
Смоленской области



А.В. Голуб

Утверждено

постановлением Администрации
муниципального образования
«Починковский муниципальный
округ» Смоленской области
от _____ № _____

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 15.10.2008 №99 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» (в редакции постановлений Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 31.12.2013 №157, от 04.07.2014 №95 от 03.02.2016 №20) и определяет:

- порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» (далее - учреждения культуры и искусства);
- порядок оплаты труда работников учреждений культуры и искусства;
- рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений культуры и искусства;
- примерный перечень должностей, профессий работников учреждений культуры и искусства, относимых к основному персоналу;
- примерный перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к административно-управленческому персоналу;
- примерный перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, относимых к вспомогательному персоналу;
- примерный перечень должностей работников учреждений культуры и искусства, работающих в сельской местности, к окладам которых с учетом повышающих коэффициентов устанавливается повышение на 25 процентов;
- форму тарификационного списка работников;

- форму тарификационного списка руководителей учреждения культуры и искусства и заместителя руководителя;
- показатели отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей;
- примерное положение об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных отделу культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области с учетом примерных критериев оценки эффективности труда;
- перечень размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по должностям работников учреждений культуры и искусства, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам;
- порядок осуществления выплат премий и материальной помощи руководителям учреждений культуры и искусства.

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждениях культуры и искусства коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области, а также настоящим Примерным положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях культуры и искусства с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области;
- мнения представительного органа работников учреждения культуры и искусства;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. К основному персоналу учреждений культуры и искусства относятся работники учреждений, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, а также их прямые руководители.

К административно-управленческому персоналу учреждений культуры и искусства относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями культуры и искусства, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения культуры и искусства.

К вспомогательному персоналу учреждений культуры и искусства относятся работники, создающие условия для оказания услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечни должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к основному персоналу; перечни должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к административно-управленческому персоналу; перечни должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых к вспомогательному персоналу приведены в приложениях №1; 1.2; 1.3 к настоящему Примерному положению.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений культуры и искусства устанавливается в размере не более 40 процентов.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры и искусства (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры и искусства (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения культуры и искусства и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры и искусства определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения культуры и искусства. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителей учреждений культуры и искусства устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2. Порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства

2.1. Заработная плата руководителей учреждений культуры и искусства, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения культуры и искусства определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального (бюджетного) учреждения культуры и искусства.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений культуры и искусства, их заместителей и главных бухгалтеров согласно разделу 4 настоящего Примерного положения.

2.5. К выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений культуры и искусства, их заместителям и главным бухгалтерам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры и искусства определяются с учетом эффективности деятельности учреждений культуры и искусства и их руководителей в соответствии с **Положениями о стимулирующих выплатах в учреждениях культуры и искусства, утвержденных приказами по учреждению**, в соответствии с приложением №7 к настоящему Примерному положению.

Показатели эффективности деятельности учреждений культуры и искусства (их руководителей), критерии их оценки, порядок проведения оценки эффективности деятельности указанных учреждений и их руководителей утверждаются **Положениями о стимулирующих выплатах в учреждениях культуры и искусства, утвержденных приказами по учреждению**, с учетом результатов деятельности учреждений культуры и искусства, **в соответствии с приложением №7** к настоящему Примерному положению.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры и искусства утверждаются приказами отдела культуры.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений культуры и искусства определяются с учетом эффективности деятельности учреждений культуры и искусства и устанавливаемых показателей эффективности деятельности заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений культуры и искусства и критериев их оценки.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений культуры и искусства и главным бухгалтерам устанавливаются приказами руководителей учреждений по согласованию с отделом культуры.

3. Порядок оплаты труда работников учреждений культуры и искусства

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

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры и искусства определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

Оклады (должностные оклады) работникам учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклады (должностные оклады) работников учреждений культуры и искусства по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, определяются в зависимости от сложности труда данных работников, но не ниже минимальных размеров должностных окладов по

должностям работников учреждений культуры и искусства, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

При повышении минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ работников учреждений культуры и искусства в том же размере производится повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ.

Работникам учреждений культуры и искусства, работающим в сельской местности и занимающим должности согласно приведенному в приложении № 2 к настоящему Примерному положению перечню должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, работающих в сельской местности и имеющих право на повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов, устанавливается повышение оклада (должностного оклада) на 25 процентов. Оклад (должностной оклад) с учетом повышения на 25 процентов учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам учреждений культуры и искусства коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с видами, размерами, порядком и условиями применения выплат компенсационного и стимулирующего характера (согласно разделам 4 и 5 настоящего Примерного положения).

3.4. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда работникам может быть произведена единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника и оформляется приказом по учреждению культуры и искусства.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений культуры и искусства.

Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи руководителю учреждения культуры и искусства осуществляется в соответствии с приложением №8.

4. Рекомендуемые виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждений культуры и искусства

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений культуры и искусства относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

4.2. Доплата работникам учреждений культуры и искусства, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Размер доплаты определяется на основе специальной оценки условий труда и устанавливается локальным нормативным актом учреждения культуры и искусства с учетом мнения представительного органа работников учреждения культуры и искусства либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Руководитель учреждения культуры и искусства принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа работников учреждений культуры и искусства оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размер доплаты за сверхурочную работу определяется локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Доплата за работу в ночное время работникам учреждений культуры и искусства устанавливается в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов.

4.6. Работникам учреждений культуры и искусства работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры указанной доплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений культуры и искусства

5.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях культуры и искусства в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Примерным положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении культуры и искусства показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений культуры и искусства относятся:

- надбавка по учреждению;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы за период.

5.2. Надбавка по учреждению применяется для нижеперечисленных категорий работников учреждений культуры и искусства в следующих размерах:

для специалистов центральной и детской библиотек муниципального бюджетного учреждения культуры «Починковская централизованная библиотечная система» – 25 процентов должностного оклада (коэффициент 0,25).

для специалистов учреждений культуры и искусства:

- муниципальное бюджетное учреждение культуры «Районный культурно-досуговый центр» Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области (МБУК «РКДЦ»), для структурных подразделений, находящихся на территории города Починка – 25 процентов должностного оклада (коэффициент 0,25),

- муниципальное бюджетное учреждение культуры «Починковский историко-краеведческий музей» - 25 процентов должностного оклада (коэффициент 0,25).

5.3. Работникам учреждений культуры и искусства выплачивается надбавка за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы с учетом коэффициента стажа в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно – 10 процентов должностного оклада (коэффициент 0,1);

- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 20 процентов должностного оклада (коэффициент 0,2);

- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно – 30 процентов должностного оклада (коэффициент 0,3);

- при стаже работы свыше 15 лет – 40 процентов должностного оклада (коэффициент 0,4).

Право на получение надбавки имеют работники учреждений культуры и искусства, работающие на условиях полного рабочего времени, кроме временных работников, а также работники, принятые на работу по совместительству.

Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, уполномоченных исполнительных органах Смоленской области в сфере культуры, органах местного самоуправления муниципальных образований Смоленской области в сфере культуры, учреждениях культуры, находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов, а также время работы по соответствующей специальности в организациях и учреждениях других отраслей и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения культуры и искусства. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения культуры и искусства на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих».

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры и искусства за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за подготовку и проведение международных, всероссийских, межрегиональных и областных

мероприятий, а также напряженность в труде.

Критерии оценки, размеры, условия и порядок установления надбавки за интенсивность труда работникам устанавливаются локальными нормативными актами учреждения культуры и искусства с учетом мнения представительного органа работников учреждения культуры и искусства либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

Указанная надбавка устанавливается на определенный срок, но не более одного года приказом руководителя учреждения культуры и искусства на основании представления руководителя структурного подразделения. Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютном размере и предельными размерами не ограничивается.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ.

В целях стимулирования работников учреждений культуры и искусства к качеству выполняемой работы устанавливаются следующие надбавки к должностному окладу:

- надбавка за масштаб управления;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за профессиональное мастерство;
- надбавка по занимаемой должности;
- надбавка за сложность работы.

5.5.1. Надбавка за масштаб управления устанавливается к окладу (должностному окладу):

Руководителей филиалов учреждений, отнесенных:

- к I группе по оплате труда руководителей – в размере 13 процентов должностного оклада (коэффициент 0,13);
- ко II группе по оплате труда руководителей – в размере 10 процентов должностного оклада (коэффициент 0,1);
- к III группе по оплате труда руководителей – в размере 4 процентов должностного оклада (коэффициент 0,04);
- к IV группе по оплате труда руководителей – в размере 1 процента должностного оклада (коэффициент 0,01);

Руководителей отделов учреждений, отнесенных:

- к I группе по оплате труда руководителей – в размере 10 процентов должностного оклада (коэффициент 0,1);
- ко II группе по оплате труда руководителей – в размере 5 процентов должностного оклада (коэффициент 0,05);
- к III группе по оплате труда руководителей – в размере 2 процентов должностного оклада (коэффициент 0,02).

Группа по оплате труда руководителей определяется по показателям, согласно приложению №6.

5.5.2. Надбавка за почетное звание устанавливается к окладам (должностным окладам) работников учреждений культуры и искусства, имеющих почетные звания:

- «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» в размере 10 процентов (коэффициент 0,1);
- «Народный артист», «Народный художник» в размере 20 процентов (коэффициент 0,2).

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

Установление надбавки за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания.

5.5.3. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 10 процентов (коэффициент 0,1) окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры и искусства, имеющих ученую степень кандидата наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере 20 процентов (коэффициент 0,2) окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры и искусства, имеющих ученую степень доктора наук.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования и работающих по соответствующим направлениям.

Установление надбавки за ученую степень производится:

- работникам, имеющим ко дню начала работы ученую степень, – со дня начала работы;
- работникам, которым ученая степень присуждена в период выполнения трудовой функции, в том числе впервые, – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наличии у работника почетного звания и ученой степени надбавку рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Основанием для установления надбавок являются копии документов о присуждении ученой степени или о присвоении почетного звания.

5.5.4. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам учреждений культуры и искусства в зависимости от квалификационной категории, присвоенной за профессиональное мастерство, в целях стимулирования их деятельности в следующих размерах:

артистам театров, артистам - концертным исполнителям (всех жанров) концертных учреждений, артистам камерных оркестров и оркестров народных инструментов, лекторам-музыковедам, чтецам-мастерам художественного слова, имеющим квалификационную категорию:

- ведущий мастер сцены – 50 процентов должностного оклада (коэффициент 0,5);
- высшую – 30 процентов должностного оклада (коэффициент 0,3);

- первую – 10 процентов должностного оклада (коэффициент 0,1); артистам других оркестров, ансамблей и прочих музыкальных коллективов, аккомпаниаторам-концертмейстерам, имеющим квалификационную категорию:

- ведущий мастер сцены – 30 процентов должностного оклада (коэффициент 0,3);

- высшую – 20 процентов должностного оклада (коэффициент 0,2);

- первую – 5 процентов должностного оклада (коэффициент 0,05).

прочим работникам учреждений культуры и искусства, обладающим специальными полномочиями профессиональной деятельности, имеющим квалификационную категорию:

- главную – 50 процентов должностного оклада (коэффициент 0,5);

- ведущую – 30 процентов должностного оклада (коэффициент 0,3);

- высшую – 20 процентов должностного оклада (коэффициент 0,2);

- первую – 5 процентов должностного оклада (коэффициент 0,05).

5.5.5. Надбавка по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений культуры и искусства в следующих размерах:

- главный специалист – 30 процентов должностного оклада (коэффициент 0,3);

- ведущий специалист – 10 процентов должностного оклада (коэффициент 0,1);

- специалист 1-й категории – 2 процентов должностного оклада (коэффициент 0,02);

- ведущий научный сотрудник – 60 процентов должностного оклада (коэффициент 0,6);

- старший научный сотрудник – 50 процентов должностного оклада (коэффициент 0,5);

- научный сотрудник – 30 процентов должностного оклада (коэффициент 0,3);

- младший научный сотрудник – 10 процентов должностного оклада (коэффициент 0,1).

5.6. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения культуры и искусства с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и условия осуществления премиальных выплат руководителю учреждения культуры и искусства осуществляется в соответствии с приложением №8.

Размеры премиальной выплаты по итогам работы могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах от оклада (должностного оклада) работника. Премии устанавливаются по итогам работы предельными размерами не ограничиваются.

6. Порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников

учреждений культуры и искусства, составления и утверждения штатного расписания

6.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры и искусства, а также размеров надбавки за выслугу лет, надбавки за классность приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, представителя профсоюзного комитета или иного представительного органа работников учреждения культуры и искусства, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения культуры и искусства к данной работе. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения культуры и искусства или его заместитель.

6.2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе настоящим Примерным положением.

6.3. По результатам работы тарификационной комиссии составляются тарификационные списки:

- для работников учреждения культуры и искусства – тарификационный список по форме согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению (далее - тарификационный список работников);
- для руководителя учреждения культуры и искусства и его заместителей - тарификационный список по форме согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

6.4. Тарификационный список работников заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения культуры и искусства в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения культуры и искусства, за исключением должностей руководителя учреждения и его заместителей.

6.5. В графе 3 указывается наименование профессиональной квалификационной группы, соответствующее должности (профессии) работника.

6.6. В графе 4 «Уровень профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается значение, соответствующее уровню профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего.

6.7. В графе 5 «Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается значение, соответствующее квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего.

Если профессиональная квалификационная группа не структурирована по квалификационным уровням, то в графе 5 проставляется прочерк.

6.8. В графе 6 «Минимальный оклад (должностной оклад)» тарификационного списка работников указывается величина оклада, установленная нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области, по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

6.9. Графа 7 тарификационного списка работников заполняется в соответствии с пунктом 3.2 - абзаца 5 настоящего Примерного положения.

6.10. В графе 8 «Коэффициент объема работы по профессии» тарификационного списка работников равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

6.11. В графе 10 «Коэффициент масштаба управления» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 5.5.1.

В графе 12 «Коэффициент по учреждению» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Примерного положения.

6.12. В графе 14 «Коэффициент стажа» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Примерного положения.

Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет, в течение предстоящего года у работника меняется, то коэффициент стажа следует указать двумя строчками: на дату заполнения тарификационного списка работников и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

6.13. В графу 16 «Дополнительные сведения, сведения о совместителях» тарификационного списка работников вносятся данные по совместительству, изменении стажа и другие.

6.14. В графу 17 «Надбавка за сложность и напряженность бухгалтерам» вносится соответствующая сумма.

6.15. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

В тарификационном списке работников месячный фонд заработной платы по вакантным профессиям рабочих (должностям служащих) рассчитывается исходя из коэффициента стажа в размере 0,15.

6.16. Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения культуры и искусства в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит

перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц.

Штатное расписание составляется на один год, утверждается приказом по учреждению культуры и искусства, подписанным руководителем организации, по состоянию на 1 января финансового года, и согласовывается с отделом культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области. Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом руководителя учреждения культуры и искусства по мере необходимости.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры и
искусства по видам экономической
деятельности «Деятельность творческая,
деятельность в области искусства и
организации развлечений», «Деятельность
библиотек, архивов, музеев и прочих
объектов культуры»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры
и искусства, относимых к основному персоналу

Балетмейстер хореографического коллектива.

Библиотекарь 1 категории.

Библиотекарь 2 категории.

Ведущий специалист.

Ведущий специалист по жанрам творчества.

Заведующий филиалом.

Методист по культурно-массовой работе.

Методист по работе с детьми и молодёжью.

Методист по информационно-аналитической работе.

Методист по народному творчеству.

Помощник режиссёра.

Режиссер народного самодеятельного театра.

Специалист.

Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия.

Специалист по кадрам.

Специалист по охране труда.

Художник.

Хормейстер любительского вокального коллектива.

Хормейстер народного фольклорного коллектива «Сударушка».

Должности работников культуры, искусства и кинематографии (перечень определен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»).

Приложение № 1.2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры
и искусства, относимых к административно-управленческому персоналу

Главный бухгалтер.
Делопроизводитель.
Директор.
Документовед.
Заместитель директора.
Заместитель директора по административно-хозяйственной части.
Заведующий отделом культурно-досуговой деятельности.
Заведующий отделом народного творчества и методической работы.
Заведующий автоклубом.
Заведующий отделом обслуживания.
Заведующий информационно-методическим отделом.
Заведующий отделом комплектации.
Заведующий центром правовой информации.
Специалист в сфере закупок.

Приложение № 1.3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства по видам
экономической деятельности «Деятельность
творческая, деятельность в области
искусства и организации развлечений»,
«Деятельность библиотек, архивов, музеев
и прочих объектов культуры»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры
и искусства, относимых к вспомогательному персоналу**

Бухгалтер 1 категории.
Гардеробщик.
Дворник.
Инженер-электрик.
Контролер билетов.
Механик.
Подсобный рабочий.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
Сторож.
Уборщик служебных помещений.
Водитель автоклуба.

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства по видам
экономической деятельности «Деятельность
творческая, деятельность в области
искусства и организации развлечений»,
«Деятельность библиотек, архивов, музеев
и прочих объектов культуры»

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных бюджетных учреждений культуры
и искусства, работающих в сельской местности, к минимальным окладам
которых с учетом повышающих коэффициентов устанавливается
коэффициент в размере 0,25

1. Руководители

Директор.
Заведующий филиалом.
Заведующий подразделением.
Заместитель главного бухгалтера
Начальник отдела (заведующий отделом)
Заведующий филиалом, сектором, службой, объектом досуговой работы.
Художественный руководитель

2. Специалисты всех категорий

Библиотекарь.
Библиотекарь 1 и 2 категорий.
Методист.
Художник.
Руководитель студии, коллектива, кружка, любительского объединения,
клуба по интересам.
Хормейстер.
Аккомпаниатор.
Режиссер.
Культорганизатор.
Ведущий специалист по жанрам творчества.
Специалист.
Помощник режиссёра.
Режиссер народного самодеятельного театра.
Ведущий специалист.
Хормейстер народного фольклорного коллектива «Сударушка».
Специалист в сфере закупок.

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства по видам
экономической деятельности «Деятельность
творческая, деятельность в области искусства и
организации развлечений», «Деятельность
библиотек, архивов, музеев и прочих объектов
культуры»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
(полное наименование учреждения) на 1 января _____ года

Ф.И.О.	Наименование профессии (должности)	Наименование профессиональной квалификационной группы	Уровень профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Минимальный оклад (должностной оклад)	Коэффициент работы в сельской местности	Коэффициент объема по профессии	Должностной оклад	Коэффициент масштаб управления	Надбавка за масштаб управления	Коэффициент по учреждению	Надбавка за счет повышающего коэффициента	Коэффициент стажа	Надбавка за выслугу лет	Дополнительные сведения, сведения о совместителях	Надбавка за сложность и напряженность бухгалтерам	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр.9+11 + гр.13 + гр.15 + гр.17)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Председатель
тарификационной комиссии: _____

Члены тарификационной комиссии: _____

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства по видам
экономической деятельности «Деятельность
творческая, деятельность в области искусства
и организации развлечений», «Деятельность
библиотек, архивов, музеев и прочих объектов
культуры»

Форма

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
руководителей учреждения и заместителя руководителя

(полное наименование учреждения)
по состоянию на 1 января 20__ г.

Ф.И.О.	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
по должностям работников муниципальных бюджетных учреждений
культуры и искусства, не отнесенным к профессиональным
квалификационным группам**

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Специалист	11 140
2.	Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия	11 140
3.	Ведущий специалист	11 725
4.	Балетмейстер хореографического коллектива	13 913
5.	Ведущий специалист по жанрам творчества	11 725
6.	Методист отдела народного творчества и методической работы	11 924
7.	Методист отдела культурно-досуговой деятельности	11 924
8.	Помощник режиссёра	8 868
9.	Режиссер народного самодеятельного театра	13 913
10.	Специалист по охране труда	11 140
11.	Хормейстер любительского вокального коллектива	13 913
12.	Хормейстер народного фольклорного коллектива	13 913
13.	Заведующий автоклубом	13 913
14.	Водитель автоклуба	6 644

Приложение № 6 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»

ПОКАЗАТЕЛИ отнесения муниципальных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей

1. Библиотеки

Библиотеки относятся к группам по оплате труда исходя из их значения в системе библиотечного и информационного обслуживания, проводимой научно-исследовательской и методической работы и объема работы по обслуживанию читателей по следующим показателям:

Массовые библиотеки

Группа по оплате труда	Среднегодовое число читателей (тыс. человек)	Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экземпляров)	Количество посещений (тыс. чел.)
I	свыше 50	свыше 700	свыше 325
II	от 25 до 50	от 350 до 700	от 250 до 325
III	от 10 до 25	от 200 до 350	от 100 до 250
IV	от 5 до 10	от 125 до 200	от 50 до 100

Научные, научно-технические и другие специальные библиотеки научно-исследовательских учреждений, музеев и театров

Группа по оплате труда	Среднегодовое число читателей (человек)
III	Свыше 500
IV	от 300 до 500

Библиотеки учреждений образования

К III группе по оплате труда относятся библиотеки, находящиеся в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда.

К IV группе по оплате труда относятся библиотеки, находящиеся в учреждениях образования, отнесенных ко II группе по оплате труда.

Если учреждение образования отнесено к другим группам по оплате труда, заведующим библиотеками устанавливается разряд оплаты труда по тарифной сетке, предусмотренный для библиотек, не отнесенных к группам по оплате труда.

Отнесение библиотек к группам по оплате труда производится ежегодно уполномоченным органом в сфере культуры по результатам работы в соответствии со статистической отчетностью исходя из фактических показателей их работы, исчисленных за последние 3 года.

Указанные библиотеки относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры.

Уполномоченный орган в сфере культуры может переводить подведомственные библиотеки, отнесенные ко II - IV группам по оплате труда, при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности, а также осуществлении методического руководства библиотеками на одну группу выше группы, установленной по показателям.

2. Музеи, музейно-выставочные центры и другие учреждения культуры музейного типа

Музеи, музейно-выставочные центры и другие учреждения культуры музейного типа (далее • музеи) относятся к группам по оплате труда по следующим показателям:

Группа по оплате труда	Количество посетителей в год (тыс. чел.)	Количество экспонатов основного фонда (тыс. ед.)
Историко-краеведческие и историко-художественные музеи		
I	свыше 50	свыше 15
II	от 20 до 50	от 8 до 15
III	от 5 до 20	от 3 до 8
IV	от 2 до 5	от 1,5 до 3
Литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа		
I	свыше 50	свыше 15
II	от 20 до 50	от 8 до 15
III	от 5 до 20	от 3 до 8
IV	от 2 до 5	от 1,5 до 3

Отнесение музеев к группам по оплате труда производится ежегодно уполномоченным органом в сфере культуры по результатам работы в соответствии со статистической отчетностью исходя из фактических показателей их работы, исчисленных за последние 3 года.

Указанные музеи относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждения культуры и искусства.

Уполномоченный орган в сфере культуры может переводить подведомственные музеи, отнесенные ко II -IV группам по оплате труда руководителей и специалистов, при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства музеями на одну группу выше группы, установленной по показателям.

3. Клубные учреждения, центры культуры и досуга

Клубные учреждения, центры культуры и досуга (далее - клубы) относятся к группам по оплате труда по следующим показателям:

Группа по оплате труда	Количество клубных формирований (ед.)	Количество проводимых мероприятий (тыс. ед.)
Для учреждений, расположенных в городах		
I	свыше 35	свыше 300
II	от 25 до 35	от 250 до 300
III	от 15 до 25	от 150 до 250
IV	от 8 до 15	от 150 до 180

Для учреждений, расположенных на селе и в поселках городского типа (рабочих поселках)		
I	Свыше 25	Свыше 250
II	От 15 до 25	От 200 до 250
III	От 8 до 15	От 150 до 200
IV	От 5 до 8	От 120 до 150

К клубным формированиям относятся: любительские объединения и клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие кружки, курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и т.п.; народные университеты или их факультеты, другие подобные формирования.

Отнесение муниципальных учреждений культуры и искусства к группам по оплате труда руководителей и специалистов производится ежегодно уполномоченным органом в сфере культуры по результатам работы в соответствии со статистической отчетностью исходя из фактических показателей их работы, исчисленных за последний год.

Клубы относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры и искусства.

Уполномоченный орган в сфере культуры может переводить подведомственные учреждения культуры и искусства, отнесенные ко II - IV группам по оплате труда, при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства клубами на одну группу выше группы, установленной по показателям.

4. Научно-методические центры, дома (центры) народного творчества, центры народной культуры (культуры и досуга) и другие аналогичные организации

Для научно-методических центров, домов (центров) народного творчества, центров народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций (далее - центры) устанавливаются следующие показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда:

Наименование показателей	Группа по оплате труда		
	I	II	III
Количество клубных учреждений, центров досуга, парков культуры и отдыха, которым оказывается методическая помощь	свыше 500	от 100 до 500	до 100
Количество действующих в течение года клубных формирований в учреждениях, которым оказывается методическая помощь (ед.)	свыше 4300	от 500 до 4300	до 500
Количество мероприятий, проводимых учреждениями культуры, которым оказывается методическая помощь (тыс. ед.)	свыше 95	от 10 до 95	до 10

Отнесение центров к группам по оплате труда производится ежегодно уполномоченным органом в сфере культуры по результатам работы за прошедший финансовый год в соответствии со статистической отчетностью.

Указанные центры относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.

Уполномоченный орган в сфере культуры может переводить подведомственные центры при достижении высоких результатов работы на одну группу выше группы, установленной по показателям.

муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»

Положение об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области, с учетом примерных критериев оценки эффективности труда

Настоящее Положение об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных отделу культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области (далее - Учреждения) с учетом примерных критериев оценки эффективности труда (далее - Положение) разработаны в целях оказания практической и методической помощи Учреждениям по определению показателей для стимулирования работников Учреждений с учетом примерной оценки эффективности труда работников при разработке локальных нормативных актов.

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения культуры и искусства приведен в приложении №4* к данному Положению.

Перечень стимулирующих выплат с учетом эффективности труда работников

1. Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок применения стимулирующих выплат работникам и руководителям учреждений установлен Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства. Стимулирующие выплаты, которые могут устанавливаться с учетом оценки эффективности труда работников:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальная выплата по итогам работы.

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договором, локальным

нормативным актом учреждения на определенный срок. Конкретный размер выплаты устанавливается приказом Учреждения:

- работникам, заместителям руководителя и руководителям структурных подразделений непосредственно руководителем Учреждения, с учетом критериев оценки эффективности труда.

Размер выплаты руководителю устанавливается приказом руководителя уполномоченного органа в сфере культуры на основании протокола заседания комиссии по определению стимулирующих выплат на основании показателей эффективности деятельности Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается в зависимости от их фактического объема выполняемой работы, с целью стимулирования работника к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению объема работ с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Выплата отменяется (или уменьшается) при ухудшении показателей в работе (неисполнении обязанностей, возложенных должностной инструкцией, нарушением штатной и финансовой дисциплин, предоставлением недостоверной информации, невыполнение правил по охране труда и технике безопасности и т.д.).

3. Выплата за качество выполненных работ устанавливается с целью стимулирования работника за достижение более высоких результатов труда, улучшения показателей качества работы персонала Учреждения и определяется с учетом критериев оценки эффективности труда работников за отчетный период.

При определении размера выплат за качество выполняемых работ могут быть использованы следующие подходы:

- индивидуальная оценка труда каждого работника (за исключением руководителя);
- групповая оценка труда отдельных подразделений (служб), на основе эффективности труда каждого специалиста.

Премияльная выплата по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) производится в соответствии с коллективными и трудовыми договорами, положением о премировании, локальными нормативными актами Учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Фонд стимулирующих выплат эффективности труда работников

Фонд стимулирующих выплат эффективности труда работников формируется из следующих источников:

- экономия фонда оплаты труда за отчетный период после начисления окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат;
- дополнительные бюджетные средства на индексацию фонда оплаты труда, направляемые на выплаты стимулирующего характера;

– средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, направляемые на стимулирующие выплаты.

Основания для начисления стимулирующих выплат с учетом эффективности труда работников

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Для руководителя размер стимулирующих выплат и период действия закрепляется приказом руководителя уполномоченного органа в сфере культуры на основании протокола заседания комиссии по определению стимулирующих выплат.

Оценка эффективности труда работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определить размеры стимулирующих выплат. Для решения этой задачи, в первую очередь, необходимо определить данные показатели.

Показатели эффективности должны отвечать следующим требованиям:

- соответствовать принципу обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг;
- соответствовать целевым показателям деятельности учреждения, направленным на достижение показателей, определенных «дорожными картами», программами Учреждения, включая показатели, характеризующие проведение структурных и институциональных преобразований, а также показателям по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации;
- содержать показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг; показатели качества оказания муниципальных услуг; показатели роста доходов от оказания услуг от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения по сравнению с предыдущим периодом;
- отражать изменения объема деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами Учреждения (за год, полугодие, квартал, месяц);
- реализовывать принцип роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

При организации определения показателей и условий стимулирования работников Учреждения все целевые показатели деятельности Учреждения распределяется (расписываются) по структурным подразделениям и должностям.

Примерный перечень показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам

учреждений и основным категориям работников Учреждений приведен в Приложении № 1* к данному Положению.

Подходы к установлению показателей стимулирования (премирования) с учетом качества работы

Подходы к установлению показателей премирования работников муниципальных учреждений и его размеров:

- балльная оценка эффективности труда работников;
- система показателей и условий стимулирования в процентах.

Первый подход, предусматривает балльную оценку эффективности труда работников.

Например, критерии эффективности деятельности руководителя разбиты по трем направлениям (блокам) и имеют оценку в баллах:

- 1) Показатели основной деятельности учреждения с общей оценкой показателей в 140 баллов;
- 2) Показатели финансово-экономической деятельности с общей оценкой показателей в 100 баллов;
- 3) Показатели исполнительской дисциплины учреждения с общей оценкой показателей в 40 баллов.
- 4) Иные показатели деятельности учреждения с общей оценкой показателей в 60 баллов.
- 5) Показатели кадровой и трудовой дисциплины с общей оценкой показателей в 30 баллов.

Количество баллов может устанавливаться индивидуально по каждой должности. При балльной оценке размер установленной работнику выплаты снижается пропорционально выполнению показателей эффективности его труда.

В Приложении № 2* к данному Положению приведен пример установления показателей для оценки эффективности труда по балльной системе заведующей отделом обслуживания библиотеки и руководителя музея.

Второй подход предусматривает установление размера выплаты за основные показатели; основные и дополнительные условия стимулирования, при невыполнении (перевыполнении) которых размер выплаты снижается (повышается). За каждым подразделением (членом коллектива) закрепляются показатели, которые направлены на повышение эффективности деятельности учреждения, а также основные и дополнительные условия.

В Приложении № 3* к данному Положению приведен пример установления размеров стимулирующих выплат по показателям и условиям стимулирования библиотекаря.

Порядок установления показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждений

Система показателей и условий стимулирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников или в коллективном договоре.

При формировании показателей руководителям Учреждений рекомендуется использовать направления оценки эффективности труда работников, определенные Приложением № 2* к данному Положению.

Количество показателей оценки устанавливается Учреждением самостоятельно с учётом неполного использования перечня, указанного в Приложении № 1* к данному Положению, а также за счёт введения новых показателей оценки эффективности с разделением по критериям оценки за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ, с учётом особенностей функционирования Учреждения или структурного подразделения Учреждения.

Порядок и периодичность оценки эффективности труда работников Учреждения, а также размер и периодичность выплат устанавливаются локальными актами Учреждения.

Установление показателей стимулирования с учетом качества работы осуществляется на основе балльной оценки эффективности труда работников.

Для балльной оценки эффективности труда работников применяется следующий алгоритм расчета.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы сотрудникам Учреждения, каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. При невыполнении показателя его вес оценивается в 0 баллов, в случае повторного невыполнения, осуществляется снятие баллов в соответствии с Приложениями.

Размер стимулирующих выплат работникам (директору, заместителю директора, работникам основного персонала) Учреждения, определяется следующим образом:

а) директор определяет объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату стимулирующих надбавок за период выплаты в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда;

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника, в том числе и директора и заместителя директора. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

В) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты каждой категории работников, делится на общую

сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения. Таким образом, получается размер стимулирующей выплаты по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Комиссия на основании всех материалов составляет итоговый протокол оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период и утверждает его на своем заседании.

После получения протокола директор Учреждения издает приказ о выплате стимулирующих выплат работникам Учреждения за соответствующий период.

Все показатели и условия, используемые в системе стимулирования должны обеспечиваться оперативным учетом, гарантирующим правильное отражение результатов деятельности Учреждения. Организация достоверного учета результатов основной деятельности возлагается на руководителей подразделений и на административный персонал Учреждения.

Размер выплат может увеличиваться или уменьшаться, а также отменяться полностью по усмотрению руководителя Учреждения. Уменьшение или отмена стимулирующих выплат производится при отсутствии экономии или недостатке фонда оплаты труда, при ухудшении показателей в работе, нарушении трудовой дисциплины. Работники, допустившие грубые нарушения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг и имидже Учреждения (прогул, появление на работе в нетрезвом виде; наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде; привлечение в установленном законодательством Российской Федерации порядке работника к административной или уголовной ответственности; наличие фактов неоднократного (не менее 2 раз) нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение работником Учреждения своей деятельностью или бездействием материального ущерба Учреждению и проч.), не включаются в число стимулируемых работников.

Приложение №1* к Положению об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области, с учетом примерных критериев оценки эффективности труда

**Примерный перечень показателей эффективности деятельности
муниципальных бюджетных учреждений культуры, их руководителей
и работников по видам учреждений и основным категориям
работников**

1. Показатели по видам учреждений культуры

Библиотеки

- 1) количество зарегистрированных пользователей (единиц);
- 2) объем фонда библиотеки (тыс. экземпляров);
- 3) количество обращений в библиотеку в отчетный период (единиц);
- 4) количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего), в том числе:
 - 4.1) количество новых поступлений на электронных носителях (экземпляров);
- 5) количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя (единиц);
- 6) количество отреставрированных документов (экземпляров);
- 7) количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе:
 - 7.1) количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме (единиц);
- 8) количество полнотекстовых оцифрованных документов, включённых в состав электронной библиотеки (единиц);
- 9) количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой (единиц);
- 10) количество записей, переданных библиотекой в Сводной электронный каталог библиотек России (экземпляров);
- 11) количество посещений Интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц).

Музеи

- 1) количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц);
- 2) количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах фондов (единиц);

- 3) количество музейных предметов, прошедших поколлекционную сверку наличия (единиц);
- 4) количество музейных предметов, требующих реставрации в текущем году / количество отреставрированных музейных предметов (единиц);
- 5) количество изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (единиц);
- 6) доля опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставках музея, научные публикации, предоставление музейных предметов на выставки других музеев, воспроизведение в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме) в общем количестве музейных предметов основного фонда (процентов);
- 7) количество экспонируемых музейных предметов (экземпляров);
- 8) количество выставок (выставочных проектов) музея (единиц);
- 9) количество посетителей экспозиций и выставок в музее (единиц);
- 10) количество посещений Интернет-сайта музея (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам музея) (единиц).

Организации культурно-досугового типа

- 1) количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом (процентов);
 - 2) количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом (процентов);
 - 3) число культурно-досуговых мероприятий, проведенных КДУ (единиц)
 - 3.1) доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения (процентов);
 - 4) средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий (процентов);
 - 5) удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа, (процентов);
 - 6) количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (процентов);
- число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек).

Концертные организации, самостоятельные коллективы

- 1) количество новых и возобновляемых концертных программ всего (единиц), в том числе:
 - 1.1) количество новых и возобновляемых концертных программ для детско-юношеской аудитории;
- 2) количество публичных показов концертных программ всего (единиц),

в том числе:

2.1) количество публичных показов концертных программ на стационаре (основная сцена, арендованные площадки);

2.2) количество публичных показов на выезде и гастролях всего, в том числе:

2.2.1) количество публичных показов концертных программ на выезде и гастролях в пределах своей территории;

2.2.2) количество публичных показов концертных программ на гастролях по России;

2.2.3) количество публичных показов концертных программ на гастролях за рубежом;

2.3) количество публичных показов концертных программ для детско-юношеской аудитории;

2.4) количество концертов, в программу которых включены премьерные произведения (мировая или российская премьера);

2.5) количество концертов, в программу которых включены произведения современных отечественных композиторов (написанных не ранее 1960 г.);

2.6) количество концертов с участием молодых солистов и дирижеров (до 30 лет);

3) количество зрителей согласно реализованным билетам всего (человек) (данные о числе зрителей указывает в своем отчете та организация, которая производила продажу билетов (которой принадлежит билетная книжка), в том числе:

3.1) количество зрителей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки);

3.2) количество зрителей на выезде всего, в том числе:

3.2.1) количество зрителей на выездах и гастролях в пределах своей территории;

3.2.2) количество зрителей на гастролях по России;

3.2.3) количество зрителей на концертах для детско-юношеской аудитории;

4. средняя заполняемость зрительного зала на стационаре (процентов) (для учреждений, ведущих билетное хозяйство, согласно реализованным билетам).

2. Показатели эффективности деятельности, применимые ко всем видам муниципальных учреждений, их руководителям и основным категориям работников

1) выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения (да/нет);

3) достижение соотношения средней заработной платы работников

учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (процентов);

4) уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (процентов);

5) доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т. п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

6) количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);

7) наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);

8) количество культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);

9) количество посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);

10) количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан; без экскурсоведения) (единиц);

11) количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);

12) объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);

13) количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

14) участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);

15) освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);

16) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);

17) работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.) (да/нет);

18) количество посещений Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам) (единиц).

19) результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);

20) публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации (да/нет);

21) участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встречах, проектов, научных конференций и

др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет).

Приложение №2* к Положению об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области, с учетом примерных критериев оценки эффективности труда

**Показатели для оценки эффективности труда заведующего отделом
обслуживания библиотеки**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
----------	---	--	--	-----------------------------

Раздел.1. Показатели основной деятельности учреждения

1.	Количество зарегистрированных пользователей и выданных экземпляров литературы	При выполнении на 100% - 100 баллов, от 95- 99%-95 баллов, менее 95- 0 баллов	100 баллов	Ежемесячно
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (%)	20 баллов	20 баллов	Ежемесячно
3.	Количество проведенных информационно- просветительских мероприятий	До 50 баллов	50 баллов	Ежемесячно
4.	Соблюдение требований ГОСТа 7-20-2000 и локальных документов по учету обслуживания пользователей	До 2 баллов	2 балла	Ежемесячно

Раздел 3. Показатели исполнительской дисциплины учреждения

1.	Участие в мероприятиях областного и районного уровня, использование инновационных форм работы	До 2 баллов	2 балла	Ежемесячно
2.	Публикации и освещение деятельности в СМИ	1 балл	1 балл	Ежемесячно
3.	Обеспечение сохранности книжного фонда, работа с	5 баллов	5 баллов	Ежемесячно

	книжным фондом			
4.	Количество мероприятий, рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей для молодежи, пенсионеров, людей с ограниченными возможностями и т.п. (% от общего числа проводимых мероприятий)	1-15 баллов	15 баллов	Ежемесячно

Показатели для оценки эффективности труда руководителя музея

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки деятельности руководителя, в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности
-------	--	---	---	--------------------------

Раздел 1. Показатели основной деятельности учреждения

1.	Количество проведенных выставок в музее и за его пределами	1 выставка - 30 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно
2.	Количество экспонатов в экспозиции	До 500 экспонатов в экспозиции - 30 баллов, свыше 500 - 40 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно
3.	Количество потребителей муниципальной услуги, человек	До 200 человек - 30 баллов, свыше 200 - 40 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (%)	Удовлетворенность населения на 70% - 20 баллов, свыше 70% - 30 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно

--	--	--	--	--

Раздел 2. Показатели финансово-экономической деятельности

1.	Ведение плана финансово-хозяйственной деятельности без замечаний и ошибок	До 30 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно
2.	Представление отчетной документации по з/плате (табеля, б/листы, приказы и др. в бухгалтерию до 20 числа)	До 30 баллов	Справка бухгалтерии	Ежемесячно
3.	Доля превышения планового количества средств от оказания платных услуг	Выполнение плана (1250 руб.) – 30 баллов; превышение плана (свыше 1250 руб.) - 40 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно

Раздел 3. Показатели исполнительской дисциплины учреждения

1.	Наличие электронной базы данных учета музейных предметов (да/нет)	25 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно
2.	Участие учреждения в проектах и реализации федеральных программ (да/нет)	15 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно

Раздел 4. Иные показатели деятельности учреждения

1.	Наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет)	До 20 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно
2.	Своевременное и достоверное размещение информации в полном	До 20 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно

	объеме на официальном сайте www.bus.gov.ru			
3.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет	До 20 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно

Раздел 5. Показатели кадровой и трудовой дисциплины

1.	Наличие специалистов основного персонала с высшим образованием, человек	За каждого специалиста - 10 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно
2.	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности, производственного травматизма (да/нет)	До 10 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно
3.	Отсутствие негативных отзывов о деятельности учреждения	До 10 баллов	Отчет руководителя учреждения	Ежемесячно

Приложение №3* к Положению об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области с учетом примерных критериев оценки эффективности труда

Показатели и условия стимулирования библиотекаря

№ п/п	Наименование показателей	Размер выплаты в % к должностному окладу
Основные показатели стимулирования		
1	Увеличение количества предоставленных библиотечных услуг(количество пользователей, количество информационных запросов, количество посещений, в т.ч. информационно-просветительских мероприятий) по сравнению с предыдущим периодом, %	10
2	Стабилизация, увеличение количества предоставленных платных услуг пользователям по сравнению с прошлым периодом, %	10
3	Увеличение количества предоставленных библиотечных услуг пользователям на основе интернет-технологий по сравнению с предыдущим периодом, %	10
Основные условия стимулирования		
1	Выполнение плана по количеству предоставленных библиотечных услуг, 100%	При невыполнении выплата снижается на 20%
2	Соблюдение ГОСТа 7-20-2000 и локальных документов по учету обслуживания пользователей	При нарушении выплата снижается на 20%
Дополнительные условия стимулирования		

Приложение №4* к Положению об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам и руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области с учетом примерных критериев оценки эффективности труда

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения культуры и искусства

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения (далее - Порядок) определяет условия осуществления выплат стимулирующей части заработной платы руководителю Учреждения и критерии оценки эффективности его профессиональной деятельности.

1.2. Порядок разработан в целях повышения качества работы руководителя Учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

1.3. Объём средств, направленных на стимулирующие выплаты устанавливается на текущий финансовый год из средств бюджетов всех уровней.

1.4. Стимулирующие выплаты по результатам работы директору Учреждения устанавливаются приказом отдела культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области.

2. Порядок установления стимулирующих выплат руководителя учреждения культуры и искусства

2.1. Выплаты за эффективность работы производятся в целях материального стимулирования руководителя согласно критериям оценки эффективности (качества) работы руководителя Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.2. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется каждый месяц по итогам работы за предыдущий квартал.

2.3. Стимулирование руководителя осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев эффективности (качества) работы.

2.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Периодичность выплаты стимулирующих начислений устанавливается на срок от 1 месяца до 1 года (в зависимости от значимости показателя), следующего за отчетным периодом. Максимальный период выплат – один год.

2.5. Для определения размера выплат стимулирующего характера руководителя создается Комиссия по расчету выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), персональный состав которой утверждается приказом отдела культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области (далее – отдел культуры). Председателем указанной комиссии является начальник отдела культуры.

2.6. Руководитель Учреждения не позднее 25 числа месяца, предшествующего отчетному кварталу, направляет в Комиссию материалы по самоанализу деятельности и подтверждающие документы в отдел культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области в соответствии с утвержденными критериями и показателями.

2.7. Количество баллов, начисляемых руководителю ежемесячно, определяется пропорционально отработанным дням в месяце исходя из максимального количества баллов установленных Комиссией.

2.8. Стоимость одного балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда всех работников Учреждения на сумму баллов всех работников Учреждения, набранных по итогам работы.

2.9. Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных руководителем по итогам работы за месяц.

2.10. Заседание Комиссии ведет председатель комиссии, а в случае его отсутствия - заместитель председателя комиссии. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего (или его заместителя в случае отсутствия председательствующего). Замена членов комиссии в случае отсутствия их по уважительной причине (отпуск, больничный лист, отпуск без сохранения содержания) возможна при внесении соответствующих изменений в состав комиссии.

2.11. Результаты работы Комиссии по расчету выплат стимулирующего характера оформляются подписанным председателем Комиссии протоколом.

На основании протокола Комиссии издается приказ начальника отдела культуры об установлении выплаты стимулирующей части заработной платы руководителя. Установленные в приказе выплаты производятся в месяце, следующем за отчетным, одновременно с выплатой заработной платы.

2.12. Вновь назначенному руководителю выплаты стимулирующего характера устанавливаются за интенсивность работы, на основании решения Комиссии по расчету выплат стимулирующего характера со дня назначения руководителя на должность в течение одного квартала.

2.13. Выплаты стимулирующего характера за эффективность работы могут быть снижены или отменены на основании решения Комиссии в случае некачественного исполнения руководителем своих должностных обязанностей.

Приложение № 8
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства по видам
экономической деятельности
«Деятельность творческая, деятельность в
области искусства и организации
развлечений», «Деятельность библиотек,
архивов, музеев и прочих объектов
культуры»

ПОРЯДОК осуществления выплат премий и материальной помощи руководителям учреждений культуры и искусства

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок осуществления выплат премий и материальной помощи руководителям учреждений культуры и искусства (далее - Порядок) определяет условия осуществления выплат премий и материальной помощи руководителям учреждений культуры и искусства (далее – Учреждение).

1.2. Порядок разработан в целях повышения качества работы руководителя Учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

1.3. Выплата премий и материальной помощи осуществляется за счет бюджета муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области при наличии финансовых средств.

1.4. В случае экономии единого фонда оплаты труда осуществляются разовые премии, оказание материальной помощи.

1.5. Выплаты премий по результатам работы директору Учреждения устанавливаются приказом отдела культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области.

1.6. Премирование руководителя Учреждения, оказание материальной помощи производится на основании приказа отдела культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области.

1.7. Конкретный размер премии и материальной помощи устанавливается приказом отдела культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области.

2. Показатели премирования и размеры премий

2.1. В целях поощрения руководителя Учреждения может устанавливаться премия за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю одновременно по итогам выполнения работ.

2.3. При установлении премиальной выплаты учитывается:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации федеральных, областных, муниципальных целевых программ;
- внедрение новых технологий в хозяйственную деятельность;
- работа, связанная с совершенствованием структуры учреждения, с организацией и методическим обеспечением, проведением конференций, семинаров, выставок и других организационных мероприятий;
- проявление инициативы и творческой активности при проведении мероприятий;
- ответственность при исполнении должностного функционала;
- компетентность при принятии управленческих решений.

2.4. Премирование руководителя Учреждения производится по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

2.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу руководителя, так и в абсолютном размере.

2.6. Премирование осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и в пределах утвержденного фонда оплаты труда муниципального учреждения.

2.7. Выплата премии осуществляется на основании приказа отдела культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области.

3. Материальная помощь

3.1. В пределах фонда оплаты труда руководителю Учреждения может быть выплачена единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и оказана материальная помощь.

3.2. Материальная помощь выплачивается в качестве социальной поддержки в следующих случаях:

- при необходимости лечения на основании подтверждающих документов;
- в случае смерти близких родственников (дети, супруг, родители);
- в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, влекущих материальные затраты (стихийные бедствия, кража, пожар и т.п.).

3.3. Размер материальной помощи фиксируется конкретной суммой, но не более одного должностного оклада.

3.4. Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению

руководителя Учреждения с приложением подтверждающих документов, не чаще одного раза в год, на основании приказа отдела культуры Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области.