



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«30» марта 2018 г.

№ 237

Чесма

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений культуры Чесменского муниципального района, утвержденное Постановлением Главы Чесменского муниципального района от 16 мая 2014 года № 409

На основании Распоряжения Правительства Челябинской области от 19.04.2013г. № 84-рп «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы культуры Челябинской области», «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы художественного образования Челябинской области»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. В Положение об оплате труда работников учреждений культуры Чесменского муниципального района, утвержденное Постановлением Главы Чесменского муниципального района от 16 мая 2014 года № 409 (далее – Положение), внести следующие изменения:

2. Абзац 1 пункта 10 раздела IV «Порядок и условия выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«Выплаты за выслугу лет устанавливаются по основному месту работы и должности: специалистам, служащим в зависимости от количества лет, проработанных в учреждении;».

3. Приложение № 6 «Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников телевидения (радиовещания)» Положения исключить.

4. Приложение № 7 «Определение должностного оклада руководителей учреждений культуры» Положения изложить в новой редакции (Приложение № 1).

5. Приложение № 8 «Определение должностного оклада руководителей учреждений дополнительного образования» Положения изложить в новой редакции (Приложение № 2).

6. Пункт 3 Раздела IV «Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности» Приложения 9 «Порядок премирования руководителей муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района» изложить в новой редакции (Приложение № 3).

7. Приложение № 10 «Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждений и их руководителей» Положения изложить в новой редакции (Приложение № 4).

8. Приложение № 14 «Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера специалистам» Положения изложить в новой редакции (Приложение № 5).

9. Раздел «Деятельность в области культуры и искусства» приложения № 16 «Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» Положения, дополнить словами «Хормейстер», «Концертмейстер».

10. Приложение № 18 «Перечень должностей специалистов учреждений культуры и образования, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области» Положения изложить в новой редакции (Приложение № 6).

11. Положение дополнить приложением № 19 «Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера служащим» (Приложение № 7).

12. Положение дополнить приложением № 20 «Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера рабочим» (Приложение № 8).

13. Действие настоящего Постановления распространяется на правоотношения возникшие с 01 марта 2018 года.

14. Настоящее постановление подлежит обнародованию.

15. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника Управления культуры администрации Чесменского муниципального района Л.А. Криворучко.

Глава района


Т.В. Жморщук



Определение должностного оклада руководителей учреждений культуры

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$Од_p = ЗП_{ср} \times K_{уу}$, где:

Од_p - оклад руководителя;

ЗП_{ср} – средняя заработная плата работников учреждения;

K_{уу} – коэффициент уровня управления.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение учреждения культуры к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения культуры, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество объектов (зданий), находящихся в оперативном управлении, доля платных услуг в общем объеме финансирования и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением культуры.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей. Исключение составляют учреждения, в которых произошли изменения в связи с оптимизацией сети. В них группа по оплате труда определяется по завершению реорганизации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений культуры устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями учреждений культуры, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуется следующий размер коэффициента уровня управления за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $K_{уу} = 4,1 - 6,0$;

2 группа – $K_{уу} = 3,1 - 4,0$;

3 группа – $K_{уу} = 2,1 - 3,0$;

4 группа – $K_{уу} = 1,0 - 2,0$.

Размер коэффициента уровня управления: начальника Управления культуры определяется по 3 группе оплаты труда, начальника МКУ Централизованная бухгалтерия учреждений культуры по 4 группе оплаты труда.

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых учреждений культуры устанавливается учредителем сроком на 1 год.

Объемные показатели отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Информационная открытость	Наличие сайта, полнота и частота обновления информации	до 5
2.	Укомплектованность штата учреждения в соответствии со штатным расписанием	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего образование по профилю деятельности	1 1
3.	Размещение учреждения в нескольких обособленных зданиях, помещениях	За каждое: - отдельно стоящее здание, - помещение	2 1
5.	Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве по основному виду деятельности с юридическими и физическими лицами	За каждый договор	2
6.	Использование механизмов государственно-частного партнерства		5
7.	Количество платных услуг, оказываемых населению	1 вид услуги	2
8.	Участие в грантовых конкурсах, региональных программах	За каждый разработанный направленный на конкурс проект Получение грантов (дополнительное финансирование)	3 10
9.	Освещение творческой деятельности в средствах массовой информации	За одну публикацию За телевизионную передачу (ролик)	1 2
10.	Доля платных услуг в общем объеме финансирования учреждения	свыше 5 %	5
11.	Организация мероприятий	За каждое мероприятие: фестивали и конкурсы; муниципального уровня; регионального уровня; межрегионального уровня; всероссийского уровня; международного уровня; Спектакли, концерты, театрализованные программы муниципального уровня; Семинары, мастер-классы, творческие лаборатории, научно-практические конференции муниципального	1 2 3 4 5 2 1

		межзонального, регионального, уровней; Дополнительно за мероприятие на платной основе	1
12.	Количество посетителей в год	1000 человек	2
13.	Количество постоянно действующих клубных формирований на бесплатной основе	1 формирование: - на бесплатной основе; - на платной основе	1 2
14.	Наполняемость кружков, коллективов (средняя наполняемость)		0,5
15.	Количество коллективов, имеющих звание «Народный», «Заслуженный»	1 коллектив	5
16.	Количество коллективов и солистов художественной самодеятельности, имеющих звание лауреатов и дипломантов фестивалей, смотров, конкурсов разных уровней	За коллектив, за 1 солиста: - международного уровня; - всероссийского уровня; - межрегионального уровня; - регионального уровня	5 4 3 2
17.	Количество посадочных мест в зрительном зале	100 мест	1
18.	Количество библиотек	1 библиотека	1
19.	Количество книговыдач	100000 экземпляров	1
20.	Обслуживание людей с ограниченными возможностями и других льготных категорий граждан	1 человек	1
21.	Развитие внестационарных форм обслуживания для обеспечения более широкого охвата населения библиотечно-информационным обслуживанием	1 форма	2
22.	Количество записей в электронном каталоге	1000 записей	1
23.	Количество единиц хранения основного фонда	1000 единиц	1
24.	Экспонирование предметов основного фонда	100 единиц	2
25.	Количество музейных выставок в год	1 выставка	4
26.	Приобретение новых экспонатов для основного фонда	1 экспонат	1
27.	Количество отреставрированных предметов в год	1 предмет	2
28.	Наличие образовательных программ	1 программа	5
29.	Гастроли	1 выезд: - в пределах района; - области	2 5

Группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры клубного типа

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 1500	от 800 до 1500	от 300 до 800	до 300

Группы по оплате труда руководителей муниципальных библиотек

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 800	от 600 до 800	от 400 до 600	до 400

Группы по оплате труда руководителей муниципальных музеев

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 1000	от 800 до 1000	от 500 до 800	до 500

Определение должностного оклада руководителей учреждений дополнительного образования

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района в сумме среднемесячной заработной платы работников учреждения, действующего на территории РФ, а также коэффициента уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждой образовательной организации.

*Отнесение образовательного учреждения к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций:

№ п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Организации дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Коэффициент:

Группы оплаты	Руководители
1 группа	4,2-6,0
2 группа	3,3-4,1
3 группа	2,4-3,2
4 группа	1,0-2,3

Объемные показатели:

№ п/п	Показатели	Условия
1.	Кол-во обучающихся (воспитанников)	
1.2	в организациях дополнительного образования	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) - 0,5 балла
2.	Кол-во работников в образовательном учреждении	За каждого работника - 0,5 балла, дополнительно за каждого работника, имеющего: высшую категорию – 1 балл
3.	Наличие в учреждениях дополнительного образования направленности:	За каждое отделение дополнительно – 1 балл
	фортепианное	
	художественное	
	хореографическое	
	струнное	
	фольклорное народное	
4	Другие показатели, не учтенные, объем и сложность работы:	
4.1	Наличие структурных подразделений	Из расчета за каждое подразделение – 3 баллов
5.	Прокат инструментов и костюмов	2 балла
6.	Организация творческих конкурсов учащихся	Из расчета за каждый конкурс – 5 баллов
7.	Организация работы методических объединений	5 баллов
8.	Организация работает в режиме инноваций	До 10 баллов

Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом осуществляющим управление в сфере дополнительного образования, в ведении которого находится образовательное учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения дополнительного образования.

2. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений дополнительного образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. Общее количество баллов по каждому учреждению дополнительного образования, в соответствии с объемным показателям, утверждается Управлением культуры администрации Чесменского муниципального района.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных организаций определяется:

по учреждениям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся 1 сентября. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, группах, учитываются один раз.

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 3
к Постановлению Главы
Чесменского муниципального района
от «30» марта 2018 года № 237

«3. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период устанавливается согласно таблице.

Таблица

Количество полученных баллов	Размер премии с учетом числа полученных баллов (в процентах от базового оклада)
95 и выше	200
94-93 (включительно)	150
92-87 (включительно)	100
86-80 (включительно)	50
79 и менее	Не премируется за квартал отчетного периода финансового года

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждений
и их руководителей**

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения показателей	Размер выплаты (баллы)	Периодичность
1	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	30	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-20	
		Низкая (невыполнение)	0	
2	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
3	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Высокая (выполнение плана в полном объеме и отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана и наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (невыполнение и наличие грубых нарушений)	0	
4	Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	15	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	10-5	
		Низкая (невыполнение)	0	
5	Выполнение поручений, своевременность и качество предоставления отчетов	Высокая (отсутствие замечаний)	15	Ежеквартально
		Средняя (наличие незначительных замечаний)	10-5	
		Низкая (наличие грубых нарушений)	0	
6	Результативность независимой оценки качества оказания услуг учреждением	Высокая	5	Ежеквартально
		Средняя	3	
		Низкая	0	
7	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества	Высокая (выполнение плана в полном объеме)	5	Ежеквартально
		Средняя (частичное выполнение плана)	3	
		Низкая (невыполнение)	0	
Итого			100 б.	

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера специалистам

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	перевыполнение отраслевых норм нагрузки; участие в реализации муниципальных и ведомственных программ; выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	Максимальное к-во баллов – 70 Размер выплаты верхним пределом не ограничен
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
	за качество выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение отраслевых стандартов и должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	Максимальное к-во баллов – 30 Размер выплаты верхним пределом не ограничен
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в выполнении важных работ, мероприятий.	до 200% от должностного оклада
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
4.1	Выплаты за высокое профессиональное мастерство	работникам из числа художественного и артистического персонала;	до 50% от должностного оклада

		работникам, имеющим большой профессиональный опыт работы.	
4.2	Выплаты за наличие ведомственных наград	работникам, имеющим награды Министерства культуры СССР, РСФСР и российской Федерации	до 5%
4.3	Выплаты за квалификационную категорию	2 категория 1 категория Высшая категория Ведущая категория	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
4.4	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
5.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
5.1	Выплаты за наличие ученой степени	за ученую степень доктора наук за ученую степень кандидата наук	10% от должностного оклада 20%
5.2	Выплаты за руководство коллективом, имеющим звание «народный» «заслуженный»	за наличие почетного звания	до 20% от должностного оклада до 10%
5.3	Выплаты за выслугу лет в учреждениях культуры и искусства	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
5.4.	Надбавка молодым специалистам	соответствие критериям отнесения к молодым специалистам, установленным настоящим Положением	до 40 процентов от должностного оклада
5.5	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 18 настоящего Положения	25%

**Перечень должностей специалистов учреждений культуры и образования, работающих в
сельских населенных пунктах Челябинской области**

**ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Руководители

Директор (начальник) учреждения
Главный бухгалтер централизованной бухгалтерии

Специалисты

Администратор
Бухгалтер
Специалист
Механик
Программист
Техники всех специальностей и наименований
Художник
Экономист
Юрисконсульт
Завхоз
Специалист по кадрам

**ОСНОВНЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

Специалисты

Администратор

Культурно-просветительские учреждения

Руководители

Заведующие: филиалом библиотеки, отделом библиотеки, отделом дома культуры
Главный библиотекарь
Директор (заведующий) библиотеки (централизованной библиотечной системы), музея, дома культуры (клуба)
Художественный руководитель клубного учреждения

Специалисты

Руководитель кружка, культорганизатор
Библиотекарь, библиограф
Аккомпаниатор
Режиссер
Методист библиотеки, клубного учреждения, музея
Редактор библиотеки

Экскурсовод
Заведующий других подразделений (заведующий сельским клубом)
Хормейстер
Балетмейстер

УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Руководители

Директор учреждения образования
Заместитель директора учреждения образования

Специалисты

Преподаватель
Музыкальный руководитель
Концертмейстер
Педагог дополнительного образования

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера служащим

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и напряженность	выполнение работ с повышенными физическими и психоэмоциональными нагрузками, требующими повышенного внимания и концентрации, временное увеличение объема работ в рамках должностных обязанностей.	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за качество, сложность выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов, привлечение работника к выполнению сложных и ответственных заданий	до 150% от должностного оклада
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное добросовестное выполнение должностных обязанностей, инициативу и применение современных форм и методов организации труда	до 30% от должностного оклада
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
4.1	Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение работ в соответствии с заданием установленным Учредителем	до 100% от должностного оклада
4.2	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
5.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
5.1	Выплаты служащим за выслугу лет в учреждениях культуры и искусства	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5% от должностного оклада 10% 15% 20%
5.2	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 18 настоящего Положения	25%

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера рабочим

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (баллы)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность и напряженность	выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	до 100% от должностного оклада
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	за качество, сложность выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	до 150% от должностного оклада
3.	Доплата до минимального размера оплаты труда		
3.1.	Доплата до МРОТ	устанавливается, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом	Сумма доведения до МРОТ установленного федеральным законом (региональным соглашением)
4.	Премиальные выплаты по итогам работы		
4.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	успешное добросовестное выполнение должностных обязанностей, инициативу и применение современных форм и методов организации труда	до 30% от должностного оклада
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
5.1	Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение работ в соответствии с заданием установленным Учредителем	до 100% от должностного оклада
5.2	Выплаты к профессиональным праздникам работникам учреждений культуры	за многолетний и добросовестный труд	до 100% от должностного оклада
6.	Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников		
6.1	Надбавка за классность	2 класс 1 класс	до 10% до 25%

Пронумеровано, пронумеровано и

скреплено печатью

№ 16 (шестьдесят шесть) д

Управляющий делами

В.В. Наумова

« 30 » сентября 2018 г.

