



**Муниципальное казенное учреждение культуры Централизованная  
библиотечная система Чесменского муниципального район**

---

**ПРИКАЗ**

«2» апреля 2018 г.

№ 40

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры Централизованная библиотечная система, утвержденного «20» 2017 г приказ №109

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», Постановления Глав района № 237 от « 30» марта 2018 года

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. В Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Централизованная библиотечная система Чесменского муниципального района, утвержденное приказом директором МКУК ЦБС от 20 сентября 2017 года № 109 (далее – Положение), внести следующие изменения:

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

2 Пункт 3 Раздела IV «Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности» «Порядок премирования руководителя муниципального казенного учреждения, находящихся в ведении Управления культуры администрации Чесменского муниципального района» изложить в новой редакции (Приложение № 2).

2 Приложение № 5 «Критерии оценки эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя» Положения изложить в новой редакции (Приложение № 3).

3 Приложение № 9 «Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера специалистам» Положения изложить в новой редакции (Приложение № 4).

4 Приложение № 12 «Перечень должностей вспомогательного персонала Положения изложить в новой редакции (Приложение № 5).

5 Положение дополнить приложением №14 «Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера служащим» (Приложение № 6).

6

7 Положение дополнить приложением №15 «Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера рабочим» (Приложение № 7).

8 Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения возникшие с 01 марта 2018 года.

9 Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУК ЦБС  Т.В.Мешавкина

### **Определение должностного оклада руководителя учреждения культуры**

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$Одр = ЗПср \times K_{уу}$ , где:

Одр - оклад руководителя;

ЗПср – 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 –  $K_{уу} = 1,0 - 2,0$ .

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, межзонального, регионального,	1 2 3 4 5 2 1

		уровней; Дополнительно за мероприятие на платной основе	1
12.	Количество посетителей в год	1000 человек	2
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

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

«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, имеющим большой профессиональный опыт работы.	до 50% от должностного оклада



4.2	Выплаты за наличие ведомственных наград	работникам, имеющим награды Министерства культуры СССР, РСФСР и российской Федерации	до 5%
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%
5.4.	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 9 настоящего Положения	25%

**Перечень должностей, относимых к категории вспомогательного персонала**

Переплетчик

**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		
5.2	Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах	в соответствии с перечнем должностей специалистов согласно Приложения 9 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.	Премияльные 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