

**АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«18» 05 2012г.

п. Большая Мурта

№ 614

Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников Муниципальных бюджетных учреждений культуры

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003г № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г № 621-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», статьями 31, 32 Устава Большемуртинского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о новых системах оплаты труда работников Муниципальных бюджетных учреждений культуры согласно приложению.

2. Считать утратившим силу Постановление администрации Большемуртинского района № 99 от 12.02.2010г «Об утверждении Положения об оплате труда работников Большемуртинской межпоселенческой библиотечной системы», № 385 от 22.04.2011г «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципальных бюджетных учреждений культуры клубного типа Большемуртинского района».

3. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя главы администрации С.В. Гриц.

4. Настоящее Постановление вступает в силу с 01.07.2012 и подлежит опубликованию (обнародованию) в установленном порядке.

Исполняющий обязанности
главы администрации района

В.В. Рудницкая

ПОЛОЖЕНИЕ

о новых системах оплаты труда работников Муниципальных бюджетных учреждений культуры

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о новых системах оплаты труда работников Муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. (ред. от 08.11.2011г) № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края» и приказом министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 №136 «Об утверждении условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе видов, критерии оценки результативности и качества работников культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края» и применяется при определении заработной платы работников Муниципальных бюджетных учреждениях культуры Большемуртинского района (далее – Учреждение) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципальных бюджетных учреждений культуры Большемуртинского района.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения,

составляет не более 50 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам Учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент 30% и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями 30%.

3.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2-4 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.8.1. За квалификационную категорию:

С целью стимулирования работников учреждения, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту устанавливаются выплаты в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

главный - 25%;
 ведущий - 20%;
 высшей категории - 15%;
 первой категории - 10%;
 второй категории - 5%.

4.8.2. С целью стимулирования педагогических работников Учреждения к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

20% - при наличии высшей квалификационной категории;
 15% - при наличии первой квалификационной категории;
 10% - при наличии второй квалификационной категории.

4.8.3. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса - 25%;
 второго класса - 10%.

4.8.4. За опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 35% при наличии коллектива имеющего почетного звания «народный».

4.8.5. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

4.8.6. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.8.7. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.8.8. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер

определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;
руководителей структурных подразделений Учреждения;
остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 100% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы,

устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}}) / \sum_{i=1}^{i=n} B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом квартале.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 2-4 к настоящему Положению.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вводится в действие с «01» июля 2012 года.

6.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1
к Положению
о новых системах оплаты труда
работников Муниципальных
бюджетных учреждений культуры

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	1953 рубля;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	2848 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3839 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	5012 рубль.

2.3. Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» 1983 рублей;

Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

1 квалификационный уровень 2019 рублей;

2 квалификационный уровень 2462 рубль;

3 квалификационный уровень 2706 рублей;

4 квалификационный уровень 3260 рубль;

3. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень 2019 рублей;

2 квалификационный уровень 2130 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень 2241 рублей;

2 квалификационный уровень 2462 рубль;

3 квалификационный уровень 2706 рублей;

4 квалификационный уровень 3415 рублей;

5 квалификационный уровень 3858 рубль;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень 2462 рубль;

2 квалификационный уровень 2706 рублей;

3 квалификационный уровень 2971 рублей;

4 квалификационный уровень 3571 рублей;

5 квалификационный уровень 4169 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности

служащих четвертого уровня»

1 квалификационный уровень	4480 рублей;
2 квалификационный уровень	5190 рублей;
3 квалификационный уровень	5589 рублей.

4. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень	1735 рублей;
2 квалификационный уровень	1818 рубля;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень	2019 рублей;
2 квалификационный уровень	2462 рубль;
3 квалификационный уровень	2706 рублей;
4 квалификационный уровень	3260 рубля.

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы устанавливаются в следующем размере:

Художественный руководитель	5012 рубля
-----------------------------	------------

Приложение № 2
к Положению
о новых системах оплаты труда
работников Муниципальных
бюджетных учреждений культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ
ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	превышение фактических показателей результативности деятельности бюджетных учреждений клубного типа по сравнению с запланированными на 5-10 % (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников, количество клубных формирований и т.д.)	15-25
	проведение (плановых и внеплановых) массовых мероприятий районного, краевого, всесибирского, всероссийского и международного уровней)	15-25
	разработка и подготовка социокультурных акций с привлечением партнеров из других отраслей	15-25
	разработка орг. плана и функциональных обязанностей каждого сотрудника при проведении любого мероприятия, связанного с основной деятельностью бюджетных	15-25

	учреждений клубного типа, составление сметы	
	положительные отзывы в средствах массовой информации районного, краевого, всесибирского и всероссийского уровня	15-25
	получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью бюджетных учреждений клубного типа	10-15
	написание аналитической записки и разработка методических рекомендаций по результатам проведения мероприятия, связанного с основной деятельностью бюджетных учреждений клубного типа	15-25
	привлечение к проведению мероприятия, связанного с основной деятельностью бюджетных учреждений клубного типа в качестве волонтеров подростков, молодежи	15-25
	привлечение на мероприятия бюджетных учреждений клубного типа в качестве зрителей представителей социально незащищённых слоёв населения	15-25
	привлечение и аккумуляция дополнительных средств на плановые и внеплановые мероприятия бюджетных учреждений клубного типа	15-25

	<p>проведение мероприятия, связанного с основной деятельностью бюджетных учреждений клубного типа, на высоком организационном и творческом уровне</p>	15-25
	<p>разработка предложений, проектов, акций, носящих эксклюзивный и долгосрочный характер с ярко выраженным социальным эффектом</p>	15-25
	<p>организация выпуска лучших образцов музыкально-поэтического, хореографического народного творчества в целях возрождения традиционной народной художественной культуры</p>	15-25
	<p>пропаганда нового репертуара руководителям любительских коллективов всех жанров, методики и учебные программы с целью повышения их профессионального мастерства (по району)</p>	15-25
	<p>режиссура массовых художественных представлений (праздников), связанных с основной деятельностью бюджетных учреждений клубного типа</p>	15-25
	<p>развитие хореографической культуры, воплощаемой в современном любительском творчестве в досуговых учреждениях района</p>	15-25
	<p>обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств</p>	15-25

	Народный коллектив	
	организация творческой деятельности народного коллектива	15-25
	Кадры	
	подготовка документов, включая документы особой важности и сложности	15-25
	анализ кадрового состава работников бюджетных учреждений клубного типа	15-25
	организация учета и сохранности документов, образующихся в деятельности бюджетных учреждений клубного типа	15-25
	выполнение технических функций по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	15-25
	выполнение различных операций с применением компьютерной и другой орг.техники в отдел культуры для данных передачи в архив	15-25
	формирование дел и передача их в архив	10-25
	Организация технического обслуживания	
	обеспечение порядка и чистоты в помещениях бюджетных учреждений клубного типа	15-25
	подготовка автомобиля для прохождения годового	15-25

	технического осмотра	
	обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств	15-25
	содержание в надлежащем состоянии здания, прилегающей территории	15-25
	содержание в надлежащем состоянии прилегающей территории, в том числе парк	15-25
	содержание в исправном состоянии всего оборудования и имущества	15-40

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач

Директор Заведующий	Сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью бюджетных учреждений клубного типа (по результатам работы за отчетный год)	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	до 20
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач	до 20
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности бюджетных учреждений клубного типа	до 20
		Превышение фактических	до 20

		показателей результативности деятельности бюджетных учреждений клубного типа по сравнению с запланированными (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников и т.д.)	
		Позиционирование территории через участия в районных, краевых, межрегиональных мероприятиях	до 20

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат работникам библиотеки

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	5-20
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	5-20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением и изучение их позитивного влияния на деятельность библиотеки.	5-20
	использование в работе методов библиотечного маркетинга, рекламы	5-20
	достижение конкретно измеримых положительных	5-20

		результатов в социокультурной деятельности учреждения	
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	5-20
Обеспечение закреплённого за работником направления деятельности учреждения (по итогам предыдущего года)		Ведение работ необходимых для обновления фонда библиотеки, улучшение его качественного состава: При обновляемости фонда 5% При обновляемости фонда более 5%	10 15
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор Заведующий	Стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 20
		Отсутствие нарушений и срывов по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 20
		Достижение установленных показателей результатов деятельности учреждения: 100 % Более 100 %	до 20 от 20 до 30

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Директор учреждения Заведующий	Сложность организации и управления учреждением (по результатам)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 15
		разработка и применение новых	до 15

	работы за отчетный год)	технологий при решении социокультурных задач стоящих перед обществом	
		достижение конкурентно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 35
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 20
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 35
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор учреждения	Обеспечение безопасных условий в учреждении и (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 40
		качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств: от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%
Заведующий			до 20 от 20 до 30 от 30 до 40

Приложение № 3
к Положению
о новых системах оплаты труда
работников Муниципальных
бюджетных учреждений культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Наименование критерия оценки результативности труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала) и высокие результаты труда (по итогам предыдущего квартала)	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью бюджетных учреждений клубного типа	15-40
	создание инновационных проектов (по направлениям деятельности) для совершенствования профессиональной деятельности	15-40
	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15-25
	знакомство и применение в текущей деятельности достижений науки в сфере культуры, менеджмента, маркетинга и т.д.	25-50
	разработка и применение высокотехнологичных методов работы, трансляция опыта по учреждениям клубного типа в районе	25-65
	непосредственное участие в разработке и реализации проектов и программ районного и краевого уровней	25-65
	подготовка и проведение мероприятий и акций, создание пиар-поводов для повышения престижности и имиджа	25-50

бюджетных учреждений клубного типа	
применение в работе достижений науки и передовых методов работы	15-40
разработка методических рекомендации по результатам проведения мероприятия, связанного с основной деятельностью ГЦНТ	25-65
создание методических пособий (по направлениям деятельности)	25-65
изучение, обобщение и внедрение передового опыта работы (по своему направлению)	25-65
публикация передового опыта в периодических изданиях	15-40
разработка темы (по направлениям) и обмен опытом по отрасли	25-65
полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий	25-65
использование социологических методов в работе	15-25
оказание методической и практической помощи КДУ района в организации работы любительских коллективов традиционной народной художественной культуры, современных жанров самодеятельного художественного творчества и других форм организации досуга населения	25-65
участие в организации и проведении массовых художественных мероприятий (фестивалей, смотров, конкурсов, художественных народных праздников, выставок)	25-65
проведение мероприятий по повышению творческой квалификации клубных специалистов	15-25
информационно-библиотечное обеспечение клубных специалистов отрасли	15-25

взаимодействие с организациями других отраслей (образование, медицина, социальная службы, полиция, ветеранское движение и проч.)	15-25
повышение квалификации, совершенствование профессиональной деятельности	15-40
проведение опросов работников учреждений культуры района с целью выявления их потребностей в репертуарных, методических материалах	15-40
разработка сценарных материалов массовых художественных мероприятий, (концертов), проводимых в Большемуртинском районе	15-40
определение возможностей использования готовых программных средств, подготовка и редактирования действующих программ	15-40
выполнение технической работы по оформлению документации по приему и выдаче экспонатов	15-40
Народный коллектив	
Участие в социокультурных инициациях	15-40
обеспечение художественного качества репертуара	15-40
исполнение музыкальных произведений	15-40
участие в подготовке музыкальной программы	15-40
позиционирование территории посредством участия в краевых и межрегиональных мероприятиях	15-40
Кадры	
подготовка и оформление документов к награждению специалистов бюджетных учреждений клубного типа	25-65

	подготовка материалов и участие в работе комиссии по проведению аттестации работников бюджетных учреждений клубного типа	15-40
	обеспечение единого порядка и ведения делопроизводства	15-40
	создание условий, способствующих эффективной работе руководителя	25-65
	Организация технического обслуживания	
	содержание в надлежащем состоянии помещений бюджетных учреждений клубного типа	25-65
	обеспечение надежной работы автотранспорта	25-65
	осуществление технического надзора во время ремонта автотранспорта	15-40
	содержание в технически исправном состоянии коллекторную систему отопления	15-40
	обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и их ограждений, в том числе парк	10-40

За интенсивность и высокие результаты работы

Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	5-30
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	5-30
	Выполнение внеплановой работы	5-30

Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	5-40
	Подготовка документов и материалов для участия в профессиональных конкурсах российского краевого, районного уровня	5-50
	Разработка методических рекомендаций, пособий по библиотечному обслуживанию населения	5-30
	Участие в разработке концепций, программ, стратегий, нормативных документов, направленных на совершенствование библиотечного обслуживания населения района	5-50
	Участие в разработке и реализации социально-значимых программ и проектов	5-50
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	5-50
	Участие в организации, разработке и проведении мероприятий по повышению квалификации библиотечных работников района	5-40
	Участие в конференциях, семинарах с докладами, выступлениями	5-40
	Публикации, выступления в средствах массовой информации, профессиональной печати о деятельности библиотеки	5-40
	Подготовка аналитических материалов по закреплённому направлению деятельности	5-40
	Организация и ведение клубов по интересам для читателей: 1 заседание	5 10

	2 заседания	
	Транслирование опыта работы по своему направлению деятельности на районном уровне и краевом уровне	5

Приложение № 4
к Положению
о новых системах оплаты труда
работников Муниципальных
бюджетных учреждений культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3	4
Культурно – досуговый отдел			
Заведующий культурно - массовым отделом	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение плановых заданий	15-40
		Организация районных культурно-массовых мероприятий на высоком уровне	15-40
		Отсутствие претензий со стороны руководителя	7,5-15
Режиссеры	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное выполнение плановых заданий	15-40
		Организация и проведение качественных культурно-массовых мероприятий	15-40
		Отсутствие претензий со стороны руководителя	7,5-15
методист	Стабильное исполнение функциональных	Координационная работа с другими ведомствами и привлечение творческих работников к проводимым мероприятиям	15-25

	обязанностей	Отсутствие претензий со стороны руководителя	7,5-15
		Достижение установленных показателей результатов труда района.	15-40
Досуговый сектор бюджетных учреждений культуры клубного типа			
Заведующий досуговым сектором	Стабильная деятельность отдела	Своевременное выполнение плана работы отдела	15-40
		Оказание практической помощи бюджетных учреждений клубного типа	15-40
Руководители коллективов художественной самодеятельности	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Исполнение функций по организации учебно-творческого процесса	15-25
		Обеспечение художественного качества репертуара	15-40
		Стабильное количество участников коллективов	15-40
		Участие в мероприятиях других ведомств (образование, спорт и пр.) выполнение Президентских показателей и гастрольной деятельности, освещение в СМИ	15-40
		Регулярное ведение репетиций, участие в мероприятиях проводимых в бюджетных учреждениях клубного типа	20-40
Культурорганизатор	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Исполнение функций по организации учебно-творческого процесса	15-25
		Участие в мероприятиях других (образование, спорт и пр.) выполнение Президентских показателей и гастрольной деятельности, освещение в СМИ	15-40
		Стабильное количество участников коллективов	15-40

		Регулярное ведение репетиций, участие в мероприятиях, проводимых в бюджетных учреждениях клубного типа	20-40
Художественно-постановочный отдел			
Закройщик Швея Заведующий костюмерной		Своевременная подготовка Сценических костюмов к мероприятию бюджетных учреждений клубного типа	15-40
Художник		Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны руководства	7,5-15
		Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	5-20
		Своевременная подготовка рекламы и декораций	15-40
Организация технического обслуживания			
Кинемеханик	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Координирование работы киноустановки с заинтересованными предприятиями района и учреждениями (образования, культуры, молодежной политики, СМИ и др.) в развитии и популяризации культуры в районе	15-25
		Своевременное и качественное выполнение плана работы	15-40
		Отсутствие претензий к работе киноустановки со стороны руководства и населения	15-40

Электромонтер Электрик Столяр Специалист по Электротехническим оборудованиям	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	15-40
		Отсутствие претензий к работе со стороны руководителя	15-40
		Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений бюджетных учреждений клубного типа в соответствии с требованиями правил, инструкций и норм производственной санитарии, охраны труда и пожарной безопасности	15-40
		Отсутствие нарушений, предписаний контролирующих органов	15-40
Звукооператор	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	15-40
		Отсутствие претензий к работе со стороны администрации учреждения	7,5-15
		Систематическое пополнение фонотеки	15-25
Хозяйственный отдел			
Водитель	Качественное исполнение должностных	Безаварийная работа на транспорте	15-40
		Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	15-40

	обязанностей	Устранение возникших во время работы на линии мелкие эксплуатационные неисправности, не требующие разборки механизмов	15-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	15-40
Техничка	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии	15-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	15-40
Уборщик-истопник	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения	Своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, мусора, льда, посыпка песком, очистка пожарных выходов для свободного доступа к ним); скашивание травы в том числе в парке	15-40
		Поддержание в исправном состоянии лестниц, карнизов, водосточных труб, в санитарном состоянии уличных урн	15-25
		Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда	15-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	7,5-15

Истопник	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения	Своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, мусора, льда, посыпка песком, очистка пожарных выходов для свободного доступа к ним); скашивание травы	15-40
		Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда	15-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	7,5-15
Гардеробщик	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж	Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	7,5-15
		Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	15-40
		Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии	15-40
Кассир	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное и полное представление отчетности	15-40
		Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	7,5-15
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководства и населения	7,5-15
Контролер	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	15-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	7,5-15

		Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	15-40
		отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	15-40
Народный хор			
Художественный руководитель	Стабильное исполнение должностных обязанностей	Своевременное выполнение плановых, президентских показателей	15-40
		Участие коллектива в мероприятиях.	15-40
		Обеспечение художественного качества репертуара	15-40
		Отсутствие претензий к работе со стороны руководителя	15-40
Балетмейстер	Стабильное исполнение должностных обязанностей	Достижение установленных показателей результатов труда, своевременное выполнение плана, президентских показателей	15-40
		Отсутствие замечаний со стороны руководителя	15-40
		Позиционирование территории через участия в районных, краевых, межрегиональных мероприятиях	15-40
Руководитель музыкального коллектива Руководитель дискотеки Руководитель ВИА Аккомпаниатор	Стабильное исполнение должностных обязанностей	Достижение установленных показателей, президентских показателей	15-40
		Отсутствие претензий к работе со стороны руководителя	15-40
		Обеспечение художественного качества репертуара и проводимых мероприятий	15-40
		Позиционирование территории через участия в районных, краевых, межрегиональных мероприятиях	15-40

**Критерии оценки результативности и качества труда для
определения размеров
стимулирующих выплат работникам библиотеки**

За качество выполняемых работ			
Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Заведующий отделом обслуживания	стабильная деятельность отдела (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы отдела и предоставление отчётности	3-15
		отсутствие претензий к деятельности отдела со стороны администрации библиотеки	3-15
		Разработка программ, проектов, положений и других документов по информационной и библиографической деятельности	5-30
		Разработка организационной документации отдела (Положения, должностные инструкции и т.д.)	5-20
		Умелая организация и умелое управление коллективом (управленческая компетентность, отсутствие конфликтных ситуаций)	4-20
Библиотекарь (библиограф)	качество и эффективность библиотечных процессов по	достижение установленных президентских показателей	5-30

	своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	результатов труда	
	внедрение инновационных форм массовой работы (по итогам предыдущего года)	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	5-30
	качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	3-30
		Учет отказов и дальнейшее удовлетворение запросов пользователей	2-20
	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение заданий руководителя	5-30
программист	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Обеспечение стабильности работы программного обеспечения, локальной сети, вычислительной техники	5-30
		Администрирование веб-ресурсов библиотеки	5-30
	Взаимодействие с другими отделами	Внедрение новых технологий в области программного и	5-30

	библиотеки	аппаратного обеспечения с целью улучшения условий труда сотрудников библиотеки	
		Оказание помощи пользователям библиотеки в освоении компьютерных технологий	5-20

<p>Заведующий отделом комплектования и обработки</p>	<p>стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)</p>	<p>Осуществляет руководство текущим комплектованием и докомплектованием единого фонда: Организует учет и обработку единого фонда: Распределяет новые поступления литературы между структурными подразделениями ЦБС. Обеспечивает создание системы каталогов и карточек ЦБС, организует их ведение и редактирование. Осуществляет контроль за состоянием и оказывает помощь ЦДБ и библиотекам-филиалам в организации и редактировании каталогов на их фонды.</p>	<p>5-30 5-30 5-30 5-30</p>
<p>Художник-оформитель</p>	<p>стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)</p>	<p>Занимается оформлением всех библиотек системы, входящих в библиотечную систему района</p> <p>Проводит работу по разработке по эстетическому оформлению выставок, экспозиций</p>	<p>5-30 5-30</p>

Переплетчик	стабильное выполнение функциональных обязанностей	Занимается реставрацией книжного фонда библиотечной системы	5-30
Оператор электростанции	стабильное выполнение функциональных обязанностей	Обеспечивает бесперебойную работу, правильную эксплуатацию, ремонт электро-оборудования отопительной системы центральной библиотеки	5-20
Уборщик служебных помещений	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии	5-20
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководства	5-20
Дворник	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения	Своевременная уборка прилегающей территории	5-20
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	5-20
Сторож	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения	Соблюдение за сохранность помещения, прилегающей территории	5-20
		Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	5-20