

АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОШЕКОВСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Красношечково

Введение отраслевой системы оплаты
работников муниципальных
учреждений культуры
Красношечковского района»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры Красношечковского района, стимулирования
результативности и повышения качества и результативности услуг, в соответствии с
постановления Администрации Красношечковского района от «О
введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений
(автономных, бюджетных, казенных) Красношечковского района

1. Осуществить переход на отраслевую систему оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры Красношечковского района с 01.02.2015

2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры Красношечковского района (Приложение 1).
3. Установить оклад по профессионально-квалификационным категориям
– фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых
обязанностей определенной сложности за календарный месяц без
учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливаемых в
установленном размере (Приложение 2).

4. Утвердить Критерии оценки эффективности деятельности работников
муниципальных учреждений культуры (Приложение 3)

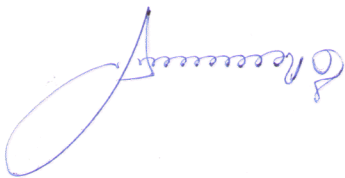
5. Установить, что при условии сохранения объема должностных обязанностей
работника в той же квалификации заработная плата работников
муниципальных учреждений культуры Красношечковского района (без учета премий
и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой
системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой
на основе Единой тарифной сетки.

В случае уменьшения, устанавливая персональную доплату работнику.
7. Директорам муниципальных учреждений культуры Красношечковского
района, переходящим на отраслевую систему оплаты труда:

Привести локальные нормативные акты в соответствие с Примерным
положением об оплате труда работников муниципальных учреждений
Красношечковского района.

принять меры по оптимизации штатной численности работников исходя из
необходимости выполнения возложенных на учреждения функций, задач и объемов
работ, повышения эффективности его деятельности;
осуществить организационные мероприятия по введению отраслевой системы
оплаты труда, предусмотренные законодательством.

- 71
8. Финансовое обеспечение расходов обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах районного бюджета на очередной финансовый год и на плановый период.
9. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.



Е.В.Летров

Глава Администрации района

72

Приложение № 1
Утверждено:
Постановлением Администрации района
от 21.07.2015 № 39

**Примерное положение об оплате труда работников
муниципальных учреждений Красношёрковского района**

Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Красношёрковского района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее - работники) и является рекомендательным для работодателей (далее - работодатели) и муниципальных учреждений (далее - работодатели) в целях установления единых условий оплаты труда работников муниципальных учреждений. Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда работников Учреждений культуры за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (рекомендуемых окладов),

- Указа Президента №597 от 7.05.2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- перечень видов выплат компенсационного характера (Приказ Минтруда от 29.12.2007 № 822);

- перечень видов выплат стимулирующего характера (Приказ Минтруда от 29.12.2007 № 818);

- настоящего Положения;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьёй 144 Трудового кодекса РФ.

Заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда в Учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом Учреждения.

2. Основные понятия.

Оклад по профессионально-квалификационным категориям (ПК) - нормированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (функциональных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливаемый в нормированном размере (Приложение 2).

оплаты труда Учреждений культуры составляют базовая часть стимулирующая компенсационные и социальные выплаты) и стимулирующая часть

(стимулирующая часть).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работу: в опасных и (или) особых условиях труда; в условиях труда, не входящих в нормальных; на работах в местностях с особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части оплаты труда за работу в опасных и (или) особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника в рамках Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюза, наделенного полномочиями.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные положением о стимулирующем характере работника Учреждений культуры (стимулирующая часть) с целью повышения мотивации качественного труда работников и расширения за результаты труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда Учреждений культуры. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам Учреждений культуры является локальный нормативный акт Учреждений культуры, разработанный на примере положений о выплате стимулирующего характера работникам Учреждений культуры с учетом мнения профсоюзного комитета, наделенного полномочиями. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу по ИКТ, без учета повышающих коэффициентов.

2. Порядок распределения фонда оплаты труда работников МУК

2.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения. Численный состав работников Учреждений культуры должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учреждением.

2.2. Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты) – до 80% и стимулирующая часть – не менее 20%. Учреждения культуры самостоятельно определяют соотношение базовой и стимулирующей частей фонда

оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{\text{шт}} = \text{ФОТ}_6 + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{шт}}$ – фонд оплаты труда Учреждения культуры;

ФОТ_6 – базовая часть ФОТ;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – фонд стимулирования труда.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную

работную плату работников культуры и других работников.

2.4. Руководитель МУК самостоятельно устанавливает структуру штатного

расписания Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Порядок распределения фонда стимулирования труда устанавливается

положением о выплате стимулирующего характера работникам Учреждения

в соответствии с учетом мнения профсоюзного органа.

2.6. Формирование фонда оплаты труда производится в пределах объема

Учреждения культуры на текущий финансовый год и отражается в смете.

3. Порядок расчета заработной платы работников деятельности «Культура».

Месечная заработная плата работника определяется как сумма оплаты труда,

с учетом фактически установленного объема нагрузки,

компенсационных и стимулирующих выплат:

3.2. Размер ставки заработной платы работников, относящихся к основному

персоналу по видам экономической деятельности «Культура» определяется путем

размера ставки заработной платы работников, относящихся к основному

персоналу по видам экономической деятельности «Культура» с учетом специфики

работ в Учреждениях культуры (таблица 2).

Таблица 1.

Коэффициенты квалификации, применяемые для формирования ставок

заработной платы (должностных окладов) работников Учреждений культуры.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников культуры
Высшее образование	1,5
Среднее специальное образование	1,4
Среднее образование	1,1

Коэффициент специфики работы

коэффициенты, применяемые при установлении ставок

заработной платы (окладов, должностных окладов) работников

с учетом специфики работы в Учреждениях культуры)

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов

ответствующие коэффициенты перемножаются.

Таблица 2

Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников	Показатели спецификации
1,25	Работа в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности (работникам культуры)

В пределах фонда оплаты труда в Учреждениях культуры работникам могут устанавливаться дополнительные коэффициенты.

4. Выплаты компенсационного характера, применяемые при оплате труда работников Учреждения культуры

5.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

5.2. Выплаты компенсационного характера за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы - не менее 4 %.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.4. Конкретные размеры компенсационных выплат

устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо устанавливаются договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплаты компенсационного характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. К выплатам стимулирующего характера работников МВК относятся:

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж непрерывной работы в Учреждениях культуры устанавливается в процентном отношении к минимальному окладу по профессиональной квалификации и коэффициенту группы должностей без учета коэффициента специфики работы и коэффициента квалификации.

Стимулирующие выплаты, направленные из краевого бюджета, устанавливаются согласно критериям оценки (пункт 3)

Таблица 1. Примерные размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Примерные размеры (%)
от 3 до 5 лет	до 10
от 5 до 10 лет	до 15
от 10 до 15 лет	до 20
от 15 и более	до 30

Постановлением Администрации района
от 21.01.2015 № 39

Утверждено:

Приложение 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

Рекомендуемые оклады по профессионально-квалификационным

квалификационная группа "Общественные профессии рабочих
(№ 248н)

Профессиональные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
квалификационный уровень ремонт, рабочий по и ремонту зданий, заведующий	1134

квалификационная группа "Общественные профессии
(№ 248н)

Профессиональные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
квалификационный уровень ремонт, рабочий по и ремонту зданий, заведующий	2234

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
искусства и кинематографии, утвержденные приказом
Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007
года № 570

квалификационная группа должностей работников культуры
(№ 570)

Профессиональные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
Профессиональный уровень руководитель кружка, руководитель части дискотеки, культурный работник	3500

квалификационная группа должностей работников культуры
(№ 570)

квалификационная группа должностей работников культуры

звена

Библиотекарь, библиограф, методист,	3550
Рекомендуемый минимальный оклад	

Библиотекарь, библиограф, методист,	3600
Рекомендуемый минимальный оклад	

2

Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры

1. Общие положения

1. Настоящие Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры (далее – Критерии эффективности) разработаны для определения выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры, направленных на мотивацию работника к ответственному результату труда, а также для поощрения за выполнение работы, позволяющие оценить качество, результативность и эффективность работы.

2. Перечень видов стимулирующих выплат определяется муниципальным учреждением самостоятельно в Положении о материальном стимулировании работников, предусматривающем условия установления выплат стимулирующего характера с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета представительного органа работника). Данные Критерии эффективности должны быть приняты учреждением в установленном действующим законодательством порядке и отражены во внутренних локальных актах, а также в трудовых договорах работников по их должностям.

3. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда, в соответствии с положением о материальном стимулировании работников, предусматривающим порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4. При разработке положений о материальном стимулировании работников необходимо учитывать, что:

- к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к ответственному результату труда, а также поощрение за эффективно выполненную работу;
- положения о материальном стимулировании работников должны содержать конкретные критерии, позволяющие руководителю учреждениям комиссии оценить результативность и качество работы сотрудников, при установлении им выплат.

5. Стимулирующие выплаты (премии) начисляются всем работникам муниципальной Учреждения, как по основному месту работы, так и работающим по совместительству. При этом необходимо учитывать, что дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы работников из средств краевого бюджета распределяются в Учреждениях на работников списочного состава по основной работе (приемущественно основному персоналу)..

6. На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства.

7. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении заработной платы в соответствии с требованиями государственной статистической отчетности.

8. Размер стимулирующих выплат (премии) работникам по результатам работы в соответствующий период устанавливается приказом руководителя учреждения, по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат.

9. Стимулирующая выплата (премия) руководителю учреждения по результатам работы за соответствующий период устанавливается Учредителем по анализу деятельности учреждения.

11. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется личным вкладом работника в общие результаты работы и максимальным размером, устанавливаемым.

12. Предлагаемый перечень оснований для начисления стимулирующих выплат носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен по усмотрению Учреждения с учетом мнения соответствующего органа исполнительной профсоюзной организации (совета трудовой коллектива).

14. Основными требованиями к установлению размера стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ, в т.ч. особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

15. Основными требованиями снижения размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, невыполнительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, такие как:

- невыполнение плановых показателей,
- несоблюдение стандартов качества предоставляемых услуг,
- неэффективное и нерациональное использование оборудования и инвентаря и иных материальных ценностей,
- несоблюдение законодательства по охране труда,
- нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленных обязанностей и запрашиваемой информации, и другие с учетом особенностей деятельности учреждения.

2. Методика оценки эффективности деятельности работника.

Каждому работнику устанавливаются Критерии оценки качества и эффективности (К) в зависимости от его занимаемой должности, соответствующих квалификационных характеристик и показателей эффективности деятельности. Для определения выполнения критерия используется четырехуровневая система оценки в зависимости от степени достижения результатов деятельности по каждому критерию:

Значение оценки, в долях целого	Оценка выполнения критерия	
	2	3
1,0	Критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений.	
0,8	Результаты этого вида присуществуют. Имеются однократные несущественные отступления или нарушения.	
0,5	Результаты этого вида присуществуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода.	
0	Результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.	

Для критериев, не допускающих дифференциации оценки на 4 уровня, применяется двухуровневая система оценки (100% - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

Критерии оценки качества и эффективности (К), размер коэффициента по категориям персонала муниципальных учреждений при выполнении, исходя из конкретных обстоятельств, руководствуясь целью выполнения определенного объема задач, ориентированных на результаты, могут быть пересмотрены в сторону уменьшения или увеличения в установленном порядке путем внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящее постановление.

Для оценки выполнения работником каждого критерия комиссионно составляются оценки (К₀) и определяются взвешенные оценки [К₃х[К₀]. Затем, находится общая сумма взвешенных оценок $\sum K$ всех работников по учреждению путем их сложения по каждому работнику.

Далее, находится цена одного коэффициента по учреждению, путем деления суммы запланированной стимулирующей выплаты по учреждению на $\sum K$. Для определения суммы каждого работника цена одного коэффициента умножается на

взвешенную оценку этого работника.

3. Критерии оценки эффективности деятельности работников РМКУК «расношерковская межпоселенческая центральная библиотека»

№ п/п	Критерии оценки качества и эффективности (К) по должностям	Единица измерения	Значимость, %	Оценка выполнения, (К ₀)	Взвешенная оценка, [К ₃ х[К ₀] %
1.	Доступность и результативность				
1.1	Количество подготовленных и проведенных массовых мероприятий	ед.	6		
1.2	Осуществление справочно-библиотечного обслуживания, книжно-выставочной деятельности	ед.	5		
1.3	Подготовка и реализация проектов (выставочных проектов, пикетов лекций, семинаров, круглых столов, конкурсов,	ед.	5		

4. Критерии оценки эффективности деятельности работников МБУК «Краснощевская централизованная клубная система»

Критерии оценки качества и эффективности (К) по должностям	Единица измерения	Значимо сть, %	Оценка выполне ния, (Ко)	Взвешенная оценка, [Кз]х[Ко] %
Фестивалей и т.д.), направленных на				
повышение качества услуг и имиджа библиотеки				
Выполнение показателей библиотечного обслуживания населения	Е.д.	5		
Интенсивность и эффективность				
Отсутствие зарегистрированных жалоб на качество обслуживания	Ед	5		
Количество организованных и проведенных методических семинаров	Ед	5		
Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы				
Доля количества людей, охваченных дополнительными внебиблиотечными услугами (консультации, мероприятия и т.д.) к числу зарегистрированных пользователей	%	5		
Качественное и мобильное выполнение срочных заданий вышестоящих органов	Да/нет	5		
Соблюдение положений профессиональной этики	Да/нет	5		
Имиджевая политика				
Получение грантов в области библиотечного дела, распределяемых на конкурсной основе	Ед	10		
Результативность участия в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.):				
Краевых	Ед	3		
Муниципальных	Ед	2		
Публикации и освещение деятельности библиотеки в средствах массовой информации:				
Краевых	Ед	3		
Местных	Ед	2		
Менеджмент				
Проживание в отчетном периоде подготовки/переподготовки, повышения квалификации	да-нет	5		
Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	да-нет	5		
Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставляемых библиотечных услуг	%	5		
Итого	*	100%	X	сумма

Критерии оценки качества и эффективности (К)	Единица измерения	Значимост, %	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка, [Кз]х[Ко]
Интегративность и эффективность:				
Наличие «народных (образцовых)» коллективов	Да-нет	5		
Стабильность состава участников клубных формирований (% обновления)	%	5		
Доля культурно-досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых, инвалидов	%	5		
Количество детских и подростковых коллективов-спутников (за 1 ед. – 2 балла)	ед.	10		
Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях				
Муниципальных	ед.	5		
Региональных	ед.	6		
Получение внебюджетных финансовых средств к фонду заработной платы	Да-нет	10		
Участие в организации и проведении информационно-культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятий (фестивалей, концертов, конкурсов, творческих встреч, проектов, научных конференций и др.), в т.ч. рассчитанных на обслуживаемые особы категорий населения	Ед.	5		
Кадровая политика:				
Наличие работников, имеющих почетные звания «Народный», «Заслуженный» (дедатель, артист, работников культуры)	чел	5		
Наличие сотрудников прошедших в отчетном периоде подготовку/ переподготовку, повышение квалификации.	Да-нет	5		
Внедрение новых форм и методов работы:				
Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное отчетом	ед.	10		
Имиджевая политика:				
Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	10		
Результативность участия в конкурсах (презенты, дипломанты 1, 2, 3 степеней)	Да-нет	6		
Региональных	Да-нет			
Муниципальных	Да-нет	5		
Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ:				
Региональных	Да-нет	3		
Местных	Да-нет	2		
Реализация совместных социокультурных проектов с другими заинтересованными организациями и учреждениями				
Муниципальных	Да-нет	5		
Менеджмент:				
Отсутствие прецедентов контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности, выполнения муниципального задания, надзорных органов	Ед.	10		
Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны	Ед.	10		

Критерии оценки качества и эффективности (К)	Единица измерения	Значим ость, % Кз	Оценка выполни ения, (Ко)	Взвешенна я оценка, [Кз]х[Ко] %
получателей услуги и руководства				
Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги, гранты и т.д.)	%	10		
Итого	*	100%	X	СУММА