



АДМИНИСТРАЦИЯ ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 мая 2018 года № 331

г. Холм

О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района

В соответствии с распоряжением Администрации Холмского муниципального района от 07 мая 2018 года № 144-рг «О выполнении Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, Администрация Холмского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в Положение о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района (далее – Положение) утверждённое постановлением Администрации Холмского муниципального района от 30.01.2017 № 19, следующие изменения:

1.1. пункт 2.1.раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.1. Размер оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе особенностей деятельности и значимости учреждения. Размер заработной платы не должен быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда.

Размер утверждённых окладов директоров учреждений, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений

Наименование должности	Минимальный размер оклада
Директор	12000
Заместитель директора	10800
Главный бухгалтер	10800

1.2. пункт 2.5.раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.5. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие надбавки:

Для директоров:

Стимулирующие выплаты	Надбавки
Численность работников учреждения (чел.): до 10 от 11 до 20 от 21 и более	до 10% до 15% до 20%
За наличие народных коллективов: 1 - 3 4 – 6 7 – 9	до 10% до 20% до 30%
За стаж работы - от 1 до 3 лет - от 3 до 6 лет - от 6 до 10 лет - свыше 10 лет	10% 15% 20% 30%
За интенсивность и высокие результаты работы	до 100%
Премииальные выплаты	50%

Для главных бухгалтеров:

Стимулирующие выплаты	Надбавки
За стаж работы - от 1 до 3 лет - от 3 до 6 лет - от 6 до 10 лет - свыше 10 лет	10% 15% 20% 30%
За интенсивность и высокие результаты работы	до 100%
Премииальные выплаты	до 40%

Для заместителя директора учреждения:

Стимулирующие выплаты	Надбавки
За стаж работы - от 1 до 3 лет - от 3 до 6 лет - от 6 до 10 лет - свыше 10 лет	10% 15% 20% 30%

За интенсивность и высокие результаты работы	до 100%
Премияльные выплаты	до 40%

1.3. пункт 3.1.раздела 3 изложить в следующей редакции:

«3.1. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используют профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ).

Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера) в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: смотритель музейный; контролер билетов.	6 400
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, ведущий дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор,	8 300
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотекарь; библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, дома народного творчества, специалист по методике клубной работы	10 000
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома культуры, дома народного творчества.	10 600

Размеры окладов работников учреждений культуры, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих в соответствии с

профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: кассир; секретарь, делопроизводитель; экспедитор	6200
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: специалист по работе с молодежью, техник, техник-программист, художник, начальник хозяйственного отдела, механик, диспетчер.	8300
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: инженер по охране труда; специалист по кадрам, специалист по маркетингу, бухгалтер	9900
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.	10500

Размеры окладов работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с профессиональным квалификационным справочником работ и профессий рабочих утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» составляют:

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (рублей)
уборщик (уборщица) бытовых помещений, гардеробщица, истопник	5600
костюмер-портниха, рабочий по обслуживанию здания, оператор котельной установки	6000
водитель, электромонтер, киномеханик	7000
светотехник, звукотехник	7400

1.4. пункт 6.1.раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6.1. Из фонда оплаты труда всем работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

бракосочетания;

в трудной жизненной ситуации;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждений и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

Материальная помощь, оказываемая работниками организации, может предоставляться в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

1.5. пункт 6.2.раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - учредителем и оформляется правовым актом учредителя;

в отношении работников учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения»

1.6. пункт 7.1. раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.1. Премирование директоров учреждений осуществляется за качество оказываемых услуг в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Ежемесячные премии по результатам работы могут быть установлены в следующих рамках:

Административно- управленческий персонал:

Директор – до 50% должностного оклада;

Главный бухгалтер - до 40% должностного оклада;

Основной персонал – до 30% должностного оклада;

Вспомогательные персонал - до 20 % должностного оклада.

Оценка эффективности деятельности учреждения проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Оценка эффективности деятельности директоров учреждений проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (Приложение № 4)».

1.7. пункт 7.7. раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.7. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя также премиальные выплаты поощрительного характера, которые могут выплачиваться в виде разовых премий, как в процентном, так и в абсолютном значении и максимальными размерами не ограничиваются.

Примерный перечень оснований установления выплат поощрительного характера:

- за профессиональное мастерство и трудовые достижения, высокую результативность работы;

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

- за интенсивность и высокие результаты работы ;

- подготовку и обеспечение мастер-классов, концертов, конкурсах, фестивалей, выставках и других мероприятиях творческой направленности (районного, областного, регионального масштаба);

- наличие высоких творческих и профессиональных достижений в работе;

- качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работника,

- за организацию и ведение кружков, клубов;

- за подготовку дипломантов, лауреатов фестивалей и конкурсов всех уровней;

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности».

1.8 изложить Приложение № 1 к Положению, в следующей редакции.

1.9 изложить Приложение № 4 к Положению, в следующей редакции.

2. Постановление вступает в законную силу с 01 августа 2018 года

3. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании - бюллетене «Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Холмского муниципального района в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава
муниципального района**

В.И. Саляев

Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к административно-управленческому персоналу бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района

Директор

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района

Заместитель директора, главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий отделом, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор, библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, дома народного творчества, специалист по методике клубной работы, заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, заведующий отделом (сектором) дома культуры, дома народного творчества, кассир, специалист по работе с молодежью художник, начальник хозяйственного отдела, инженер по охране труд, специалист по кадрам, директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, киномеханик, светотехник, звукотехник.

III. Перечень должностей (профессий) работников, относимых в вспомогательному персоналу бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Администрации Холмского муниципального района

Водитель, мехник, гардеробщик, техник, техник – программист, рабочий по обслуживанию здания, уборщик (уборщица) бытовых помещений, гардеробщица, истопник, оператор котельной установки, электромонтер, костюмер-портниха.

Приложение №
к Положению о системе оплаты труда
работников бюджетных и автономных учреждений
культуры, подведомственных Администрации
Холмского муниципального района

Перечень показателей эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Отчетный период	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Основная деятельность учреждения		Ежеквартально По итогам года	Максимум- 30 баллов Максимум- 40 баллов.	
1.1.	Наличие утвержденного перспективного плана работы учреждения	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Ежеквартально По итогам года	Максимум– 5 баллов	
1.2.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)		По итогам года	Максимум– 10 баллов	
1.2.1.	Выполнение плана по объему оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	100 % и выше – 5 баллов от 90 до 99 % – 3 балла менее 90 и ниже -0 баллов	По итогам года	Максимум - 5 баллов	Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг (выполненных работ) в учреждении к объему услуг (работ), планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию.
1.2.2.	Выполнение плана по качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ)	100 % и выше – 5 баллов от 90 до 99 % – 3 балла	По итогам года	Максимум - 5 баллов	

	работ)	менее 90 и ниже -0 баллов			
1.3.	Выполнение учреждением целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год		Ежеквартально по итогам года	Максимум -10 баллов	
1.3.1.	Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением по сравнению с прошлым годом	101% и выше – 5 баллов; от 90% до 100% –3 балла; менее 90% – 1 балл.	Ежеквартально По итогам года	Максимум -5 баллов	МАУК «Холмский центр культуры и досуга»
1.3.2	Увеличение количества посетителей культурно-досугового учреждения по сравнению с прошлым годом	101% и выше – 5 баллов; от 90% до 100% –3 балла; менее 90% – 1 балл.	Ежеквартально По итогам года	Максимум -5 баллов	МАУК «Холмский центр культуры и досуга»
1.3.3	Увеличение количества пользователей библиотек по сравнению с прошлым годом	95% и выше – 5 баллов; от 90% до 94% –3 балла; менее 90% – 1 балл.	Ежеквартально По итогам года	Максимум -5 баллов	МБУК «Межпоселенческая библиотечная система»
1.3.4	Увеличение количества посещений библиотек по сравнению с прошлым годом	95% и выше – 5 баллов; от 90% до 94% –3 балла; менее 90% – 1 балл.	Ежеквартально По итогам года	Максимум -5 баллов	МБУК «Межпоселенческая библиотечная система»
1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону. Соблюдение мер -5 баллов Не соблюдение мер-0	Ежеквартально По итогам года	Максимум -5 баллов	

		баллов			
1.5.	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг в сфере культуры	Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг (выполненных работ)- 0 баллов Отсутствие жалоб- 5 баллов	Ежеквартально По итогам года	Максимум -5 баллов	
1.6.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации об учреждении на сайте учреждения, в интернет – источниках, в средствах массовой информации -5 баллов Неразмещение информации-0 баллов	Ежеквартально По итогам года	Максимум -5 баллов	
2.	Финансово-экономическая деятельность		Ежеквартально По итогам года	Максимум-25 баллов Максимум-30 баллов.	
2.1	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности. других сведений и их качество.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности- 5 баллов Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности - 0 баллов	Ежеквартально По итогам года	Максимум 5 баллов	
2.2.	Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период	Наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня – 5 баллов Снижение размера	Ежеквартально По итогам года	Максимум 5 баллов	

		средней заработной платы – 0 баллов			
2.3.	Обеспечение безусловного выполнения целевого показателя «средняя заработная плата работников учреждений культуры»	Соотношение: - соблюдено – 5 баллов - не соблюдено – 0 баллов	Ежеквартально По итогам года	Максимум 5 баллов	
2.4.	Привлечение средств от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.	Поступление доходов: - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов - на уровне прошлого года или со снижением - 0 балла	Ежеквартально По итогам года	Максимум 5 баллов	
2.5	Доля доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности направленных на фонд оплаты труда работников учреждений культуры.	10% и более от общего объема полученных доходов- 5 баллов Менее 10%-0 баллов	Ежеквартально По итогам года	Максимум 5 баллов	
2.6.	Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и на иные цели.	Отсутствуют – 5 баллов Имеют место – 0 баллов.	По итогам года	Максимум 5 баллов	
3.	Работа с кадрами		Ежеквартально По итогам года	Максимум- 15 баллов	
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками согласно штатному расписанию	Доля укомплектованности, составляющая от 100% -5 баллов. Доля укомплектованности, составляющая от 75-99%- 3 балла. Доля укомплектованности, составляющая менее 75%-	Ежеквартально По итогам года	Максимум 5 баллов	

		1 балл			
3.2	Повышение квалификационного уровня работников в отчетном периоде	Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников Соблюдение сроков-5 баллов Не соблюдение сроков- 0 баллов	Ежеквартально По итогам года	Максимум 5 баллов	
3.3.	Создание безопасных условий труда: проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др.	Да – 5 баллов Нет – 0	Ежеквартально По итогам года	Максимум 5 баллов	
	ВСЕГО:		Ежеквартально По итогам года	Максимум 70 баллов Максимум-85 баллов.	