



АДМИНИСТРАЦИЯ ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26 ноября 2018 года № 832

г. Холм

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

В целях реализации приоритетных направлений муниципальной политики в сфере культуры на территории района, 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 2.5.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	10%
- от 3 до 6 лет	15%
- от 6 до 10 лет	20%
- свыше 10 лет	30%
За интенсивность и высокие результаты работы	до 200%

Для главных бухгалтеров:

Стимулирующие выплаты	Надбавки
За стаж работы	
- от 1 до 3 лет	10%
- от 3 до 6 лет	15%
- от 6 до 10 лет	20%
- свыше 10 лет	30%
За интенсивность и высокие результаты работы	до 200%

Для заместителя директора учреждения:

Стимулирующие выплаты	Надбавки
За стаж работы	
- от 1 до 3 лет	10%
- от 3 до 6 лет	15%
- от 6 до 10 лет	20%
- свыше 10 лет	30%
За интенсивность и высокие результаты работы	до 200%

1.2. раздел 7 изложить в следующей редакции:

«7.1. Премирование осуществляется за счет средств фонда оплаты труда, за счет средств областного бюджета (на достижение целевых показателей по плану мероприятий «дорожной карте») в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Премия по итогам работы начисляется за период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование директоров учреждений осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности путем суммирования баллов за отчетный период.

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.

Директора учреждений ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности учреждений, директоров учреждений (далее отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Проведение оценки эффективности деятельности учреждения, его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

Ежемесячная премия директорам, работникам учреждений культуры может, выплачивается по результатам работы за месяц. Для выплаты ежемесячной премии директорам устанавливаются ежемесячные показатели премирования-показатели эффективности деятельности Приложение № 5.

Премия устанавливается в баллах. Размер премии зависит от количества баллов, начисленных за достигнутые им результаты труда. Стоимость балла зависит от размера финансовых средств субсидии на достижение целевых показателей, которые остаются после начисления выплат стимулирующего характера.

7.2. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии утверждается правовым актом учредителя.

Оценочной комиссии оформляются протоколами. Решение комиссии принимается на основе подсчёта простого большинства голосов.

Оценочная комиссия рассматривает отчет директора учреждения и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его директора в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать директора учреждений культуры, принимается за 100 % и выплачивается в размере одного должностного оклада. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период работники учреждений культуры, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %.

По результатам рассмотрения отчета оценочная комиссия, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) директора учреждения.

По результатам рассмотрения отчетов работников учреждений оценочная комиссия, созданная в учреждении, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников учреждений.

Результаты экспертной оценки оформляются Оценочной комиссией в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Оценочной комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

Баллы, набранные работниками, суммируются. Сумма стимулирующего фонда за определённый период (квартал) делится на суммарное количество баллов набранных работниками. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

Показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Таким образом, размер выплат каждому работнику будет определяться количеством набранных баллов, умноженных на стоимость одного балла за поощрительный период (квартал).

7.3. Система стимулирующих выплат директорам, 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».

2. Постановление вступает в законную силу с 01 февраля 2019 года.

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

**Первый заместитель
Главы администрации
муниципального района**

Т.А. Прокофьева

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников бюджетных и автономных учреждений
культуры, подведомственных Администрации
Холмского муниципального района

Перечень показателей эффективности деятельности 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	Выполнение плана работы	Да Нет	Ежемесячно	10 баллов	
2	Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления услуг в сфере культуры	Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан-0 баллов Отсутствие жалоб- 10 баллов	Ежемесячно	10 баллов	
3	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведение культурно-досуговых, библиотечных мероприятиях	Да Нет	Ежемесячно	10 баллов	
4	Участие в конкурсах, фестивалях, творческих встречах, проектах	Да Нет	Ежемесячно	10 баллов	
5	Обеспечение информационной открытости учреждения	Обеспечение размещения информации об учреждении на сайте учреждения, в интернет – источниках, в средствах массовой информации -10 баллов Неразмещение информации-0 баллов	Ежемесячно	10 баллов	
6	Обеспечение безусловного выполнения целевого показателя «средняя заработная плата работников учреждений культуры»		Ежемесячно	10 баллов	
7	Своевременность представления месячных отчетов их качество.	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности- 10 баллов Нарушение сроков, установленных	Ежемесячно	10 баллов	

		порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности - 0 баллов			
8	Благоустройство прилегающей территории	Обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в соответствии с требованиями Роспотребнадзора и Госпожнадзора (уборка мусора, листья, очистка от снега и льда в зимний период) Участие в общегородских субботниках.	Ежемесячно	10 баллов	
9	Наличие, полнота и качество учредительных документов (устава, локальных актов, правил внутреннего трудового распорядка, положений)	Да Нет	Ежемесячно	10 баллов	
10	Оказание методической и практической помощи сельским учреждениям культуры	Да Нет	Ежемесячно	10 баллов	
	Итого		Ежемесячно	Максимум 100 баллов	