АДМИНИСТРАЦИЯ СОВЕТСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ **АДМІНІСТРАЦІЯ** СОВЕТСЬКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛІКИ КРИМ

КЪЫРЫМ **ДЖУМХУРИЕТИ** СОВЕТСКИЙ БОЛЮГИНИНЪ ИДАРЕСИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 августа 2019 года № 375 пгт. Советский

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым

соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, c Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 21 августа 2014 года № 54-3РК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», руководствуясь Уставом муниципального образования Советский район Республики Крым, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым

администрация Советского района Республики Крым постановляет:

- Положение 1. Утвердить 0 системе оплаты труда муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым прилагается.
- 2. Признать утратившими силу постановления администрации Советского района Республики Крым:
- от 22 января 2015 года № 24 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым»;
- октября 2016 517 года $N_{\underline{0}}$ **(()** внесении изменений постановление администрации Советского района Республики от 22 января 2015 года № 24 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым»;

- от 07 ноября 2016 года № 554 «О внесении изменений в постановление администрации Советского района Республики Крым от 11 октября 2016 года № 517 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым».
- 3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Советского района Республики Крым Орехову В.В.
- 4. Общему отделу аппарата администрации Советского района Республики Крым (Еломист И.А.) опубликовать настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Советский район Республики Крым https://sovmo.rk.gov.ru/ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
 - 5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2019 года.

Глава администрации Советского района Республики Крым

В.О. Трегуб

Приложение УТВЕРЖДЕНО Постановление администрации Советского района Республики Крым от «22» <u>августа</u> 2019 г. № 375

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым

І.Обшие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского Крым – Положение), района Республики (далее и повышения результативности оказания муниципальных услуг и устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников муниципальных района Республики Крым (далее – учреждений культуры Советского Учреждения), специфика которых должна учитываться при разработке отраслевых систем оплаты труда.
- 1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.
- 1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета муниципального образования Советский район Республики Крым на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется в соответствующих долях на составляющие части структуры заработной платы, направленные на оклады (должностные оклады), на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых руководителем Учреждения.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения или коллективным договором.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

- 1.6.Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

- 1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя должности руководителей, специалистов.

При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также распределение установленной предусматривается предельной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ). относящихся К основным видам деятельности, предусмотренных Уставом учреждения, сверх установленного муниципального задания.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

- 2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основании типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
 - настоящего Положения.

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (прилагается):

работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных 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» (зарегистрирован Минюстом России 1 октября 2007 года, регистрированный № 10222):

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада				
должностей работников культуры, искусства и	(должностного				
кинематографии	оклада), рублей				
Профессиональная квалификационная группа	8591				
«Должности технических исполнителей и артистов					
вспомогательного состава»					
Профессиональная квалификационная группа	9704				
«Должности работников культуры, искусства и					
кинематографии среднего звена»					
Профессиональная квалификационная группа	11168				
«Должности работников культуры, искусства и					
кинематографии ведущего звена»					
Профессиональная квалификационная группа	14605				
«Должности руководящего состава учреждений					
культуры, искусства и кинематографии»					

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Учреждения, устанавливаются на 5-10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников,

заведующих) соответствующих структурных подразделений.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 4.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:
 - за работу в ночное время;
- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- а также надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- 4.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».
- 4.3. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.
- 4.4. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась

сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавших к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- при работе полный рабочий день не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- при работе неполный рабочий день не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 4.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества

выполняемых задач и оказания услуг, возложенных на учреждение, работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - 2) выплаты за качество выполняемых работ:
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
 - 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы:
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).
- 5.2.. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в размере не более 50% от оклада (должностного оклада), при этом учитываются:
- интенсивность и напряженность в работе;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный участок работы;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение сохранности и безопасности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.
- 5.3. При установлении выплат за стаж непрерывной работы, либо выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения, учитывается общее количество лет, проработанных:
- в данном Учреждении;
- по данной должности, специальности, профессии;
- -в отрасли «Культура, искусство и кинематография».

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы либо выслугу лет устанавливаются по одному из вышеуказанных критериев, имеющих большее значение.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу) в размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

5.4. Надбавка за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, которым присвоена:

квалификационная категория (кроме руководителей, специалистов общеотраслевых должностей), в размере:

№	Вид квалификационной	Размер	ежемесячной	надбавки,
Π/Π	категории		процент	
1	Главный	30		
2	Ведущий	25		
3	Высшая категория	20		
4	Первая категория	10		
5	Вторая категория	5		

Ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющих большее значение, в размерах к окладу (должностному окладу):

- 5 процентов за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- 10 процентов за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание «Народный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- 15 процентов за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- 20 процентов за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;
- 25 процентов за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
- 35 процентов за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
- 10 процентов надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый».

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении премии выплачиваются с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности При премировании учитываются как индивидуальный, коллективный результат труда. В соответствии Методическими рекомендациями ПО взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до учреждения и работника, разработанными Министерством конкретного культуры Российской Федерации направленные И от 05 августа 2014 года № 166-01-39/04-НМ, при премировании работника учитываются:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы выплачивается частично или не выплачивается в период действия неснятого дисциплинарного взыскания в виде выговора.

- 5.6. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.
- 5.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителя и заместителей Учреждения

- 6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации

от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с государственного (муниципального) руководителем учреждения». оклад руководителя учреждения **(ДОр)** Должностной определяется зависимости от коэффициента масштаба управления (К) и размера оклада (должностного оклада) работников профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (ДО), утвержденного настоящим Положением, следующей формуле: ДОр = К*ДО + ДО

Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Коэффициент масштаба управления, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате	Коэффициент масштаба управления, применяемый		
труда	для расчета должностного оклада руководителя		
	учреждения		
I	1,5		
II	1,25		
III	1		
IV	0,75		

- 6.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения 10-30% устанавливаются на ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя Учреждения.
- 6.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.
- 6.5. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в порядке, установленным Учредителем, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения.
- 6.6. Для заместителей руководителя Учреждения стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда не должны превышать 100% должностного оклада.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

- 7.1. По решению руководителя Учреждения работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.
- 7.2.Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.
- 7.3.Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

Руководитель аппарата администрации Советского района Республики Крым

В.Д. Пичурин

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым

Порядок отнесения

муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым к группам по оплате труда руководителей

І. Общие положения

1.1. Порядок отнесения муниципальных учреждений культуры Советского района Республики Крым (далее - Учреждение), к группам по оплате труда руководителей, разработан для установления размеров их должностных окладов в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на деятельность руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений, филиалов).

II. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений для установления должностных окладов

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год. Ежегодно до 20 января Учреждения, представляют в администрацию Советского района Республики Крым (далее - Учредитель), документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы, с сопроводительным письмом за подписью руководителя учреждения культуры (статистическая отчетность, документация, подтверждающая не включенные в официальную статистику показатели, с докладной запиской о деятельности учреждения согласно подлежащим оценке качественным критериям).

Руководители учреждений культуры несут персональную ответственность за достоверность и своевременное представление указанных документов.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

- 2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Учредителем.
- 2.3. За учреждениями, устраняющими последствия аварий или форсмажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за учреждениями культуры, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств), но не более чем на срок проведения ремонтных работ.

2.4. Учредитель:

- а) может относить учреждение к I группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности данного учреждения, их социальной значимости и регионального значения в творческой, образовательной, методической деятельности;
- б) может относить учреждение, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Порядка, но не выше І группы по оплате труда;
- в) может относить учреждение, при которых созданы культурно-досуговые объединения или являющиеся методическим центром для других учреждений, на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.
- 2.5. Учреждения представляют Учредителю документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.
- 2.6. Решение Учредителя об отнесении учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления должностных окладов оформляется постановлением Учредителя.

III. Отнесение к группам по оплате труда руководителей учреждений

3.1. Учреждение культуры клубного типа

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
		количество	о баллов	
Культурно-досуговые учреждения	свыше 2010	1500- 2000	1001- 1499	до 1000

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности культурно-досуговых учреждений и других учреждений клубного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

- 1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных культурно-досуговых учреждений устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.
- 2. Отнесение муниципальных культурно-досуговых учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов показателей оценки деятельности в целом по учреждению. Филиалы муниципальных культурно-досуговых учреждений относятся к группам по оплате

труда самостоятельно.

3. Для отнесения муниципальных культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных культурнодосуговых учреждений для определения группы по оплате труда руководителей

No	Показатели	Условия	Кол-во	Учетные
п/п			баллов	документы
1	2	3	4	5
1	формирований (кружки, коллективы, любительские	За одно клубное формирование до 10 чел.	1	Подтверждаются журналами учета работы
	объединения, студии и т.д.)	до 20 чел.	2	
		до 30 чел.	2,5	
		от 31 чел.	3	
2	Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях	' '	1	Подтверждаются журналами учета работы
3	Подготовка информационно- методических материалов	За каждое	10	Подтверждается документально
4	Проведение обучающих мероприятий	За каждое	10	Подтверждаются журналами учета работы
5	Количество проведенных	За каждое		Учитываются все
	культурно-досуговых	мероприятие		организованные
	мероприятии в год	Международное	10	учреждениями
		Всероссийское и межрегиональное	7	мероприятия, подтвержденные
		Республиканское	5	журналом учета
		Районное	3	работы
		Сельское и пр.	2	
6	конкурсах, федеральных	За каждый разра- ботанный и нап- равленный гранто- дателю проект	5	Подтверждается документально
		За каждый полученный грант	15	
7	_	За каждый коллектив	20	Подтверждается документально

	«Образцовый»			
8	Уровень образования	За каждого		Подтверждается
	работников:	работника		документально
	высшее образование из		2	
	числа творческих			
	работников			
	среднее специальное		1,5	
	образование из числа			
	творческих работников			
	имеющие звания		10	
	«Народный»,			
	«Заслуженный»			
	имеющие ученое звание,		5	
	степень, почетный			
	отраслевой знак			
9	Доля мероприятий для	До 15%	2	Подтверждаются
	детей и подростков в	15-35%	3	журналами учета
	общем количестве проведенных мероприятий	35 - 55%	4	работы
		Свыше 55%	5	
10	Доля платных услуг в	До 5%	4	Подтверждается
	общем объеме	5 - 10%	6	бухгалтерской
финансирования		10-15%	8	отчетностью
		Свыше 15%	10	
11	Количество посетителей в	За каждые 100	10	Подтверждается
	год на платной основе	человек		документально
12	Количество оказываемых	За каждый вид	10	Подтверждается
	услуг населению	услуги		документально
13	Организация и проведение	За каждое	3	Actif his in willing
	выездных мероприятий	мероприятие		
14	Количество коллективов и			Подтверждается
	участников			документально
	художественной			
	самодеятельности,			
	получивших признание на			
	творческих мероприятиях			
	различного уровня:			
	международный:			
	лауреаты		20	
	дипломанты		15	
	участники		10	

всероссийский:			
лауреаты		15	
дипломанты		10	
участники		5	
республиканский:		_	
лауреаты		10	
дипломанты		5	
участники		1	
стипендиаты (премианты)	За каждого	10	
республиканского уровня	стипендиата		
	(премианта)		

Примечания:

- 1. К культурно-досуговым учреждениям относятся: сельские клубы; сельские, районные дома культуры.
- 2. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества; кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, спортивные и оздоровительные секции, группы и другие аналогичные формирования, работающие на бесплатной и платной основах.
- 3. Подготовка информационно-методических материалов осуществляется с целью оказания помощи учреждениям культуры и коллективам художественной самодеятельности Республики Крым и включает разработку методических рекомендаций, аналитических, информационных и репертуарных сборников, типовых сценариев культурно-досуговых мероприятий и других материалов по различным аспектам народного творчества и культурно-досуговой практики.
- 4. К обучающим мероприятиям относится проведение семинаров, «круглых столов», тренингов, практических лабораторий и т.д. для руководителей и специалистов культуры.
- 5. К культурно-досуговым мероприятиям относятся праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, выставки, презентации, дискотеки, игротеки, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.
- 6. К выездным мероприятиям относятся мероприятия, проводимые на площадках и в залах, находящихся в другом населенном пункте района и Республики Крым, если коллектив и исполнители возвращаются в течение суток.
- 7. Данные по показателю «Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях» заполняются на основании журнала учета работы формирований путем подсчета числа участников в них. Лица, участвующие в нескольких кружках, секциях и пр., учитываются по каждому из них в отдельности.

3.2. Библиотеки

Тип учреждения культуры	Группы по оплате труда			
	I II III IV			
	количество баллов			
Библиотеки	Свыше	251-399	201-250	до 200
	600			

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группе по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности библиотек позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группе по оплате труда.

- 1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных библиотек устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.
- 2. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства библиотекой: количество читателей и книговыдач, сеть библиотек, наличие передвижных библиотек, пунктов внестационарного обслуживания, численность работников.
- 3. Качественные критерии учитывают степень активности руководства библиотеки по созданию наиболее привлекательного имиджа библиотеки среди населения, внедрению современных информационных технологий и наиболее эффективных форм и методов работы с читателями, развитию инновационной, научно-методической и исследовательской деятельности и другие качественные и количественные критерии, дополняющие основные объемные показатели в соответствии с утвержденными на местах критериями качества деятельности и услуг.
- 4. Отнесение библиотек к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности в целом по учреждению.
- 5.Для отнесения муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных библиотек для определения группы по оплате труда руководителей

$N_{\underline{0}}$	Показатели	Условия	Кол-во	Учетные
п/п			баллов	документы
1	Количество читателей на одну	За 1 тысячу	2	Отчетная форма
	библиотеку	читателей		№ 6-нк
2	Количество книговыдач на одну	За 10 тысяч.	2	Отчетная форма
	библиотеку	экземпляров		№6
3	Наличие передвижных	За 1 единицу	20	Отчетная

	библиотек, библиотечных пунктов для обеспечения более широкого охвата населения библиотечным обслуживанием			форма №6
4	Количество библиотечных работников	За 1 штатную единицу	1	Отчетная форма №6
5	Количество единиц хранения в фонде	хранения	0,3	Отчетная форма №6
6	Количество новых поступлений	За 1 тыс. ед. хранения	1	Отчетная форма №6
7	Объем (количество записей) электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой		0,3	отчетная форма №6
8	Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства)		2	Отчетная форма № 6-нк, акт приема-передачи материальных ценностей (протоколы комиссии)
9	разработка и выпуск методических материалов оказание практической и методической помощи библиотекам муниципальных образований по проблемам	мероприятие За 1 методическую разработку За 1 выезд в регион	1 1	Утвержденная программа мероприятия, фотоматериалы Предоставление 1 экз. Отчет о выезде
10	библиотечной деятельности Проведение массовых культурно-просветительских мероприятий	За 10 мероприятий	0,3	Дневник учета работы библиотеки

Примечания:

- 1. К библиотечным учреждениям относятся: общедоступные библиотеки района, библиотечные системы.
- 2. К культурно-просветительским мероприятиям относятся: семинары, конференции; праздники, фестивали, концерты, вечера, выставки, презентации, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

2 2 1	r			U
4 4 N	и идси	польна	ишапулания	Μυρεμμορο τίμης
J.J. 1V.	гузси и	другис	УЧИСМДСПИИ	музейного типа
	J	- L	J	J

Тип учреждения культуры	Группы по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Музеи, учреждения музейного типа	Свыше	16-24	11-15	до 10
	25			

Примечания:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности музеев и других учреждений музейного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

- 1. Группы по оплате труда руководителей и специалистов музеев и других учреждений музейного типа муниципальных районов устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы, исчисленных за последний год. Для анализа показателей используется форма федерального статистического наблюдения № 8-НК «Сведения о деятельности музея».
- 2. Отнесение музеев и других учреждений музейного типа к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности. При этом к краеведческим, историческим музеям относятся музеи, фондовые коллекции которых содержат в своем составе коллекции по природе (геологические, палеонтологические, ботанические, зоологические), археологические находки, предметы, связанные с историей региона, документы и изобразительные материалы, предметы быта, произведения искусства или ремесла.
- 3. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие основные направления деятельности музеев: количество предметов основного фонда, количество посещений, выставок, экскурсий, мероприятий и получение дохода от реализации основных услуг.
- 4. Для отнесения муниципальных музеев и других учреждений музейного типа к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности муниципальных музеев и других учреждений музейного типа для определения группы по оплате труда

руководителей
Показатели
Условия
Кол-во баллов
Количество посетителей Краеведческие, исторические музеи
От 50 до 100
От 100 до 150
З

		От 150 до 200	4
		Свыше 200	5
Количество предметов	Краеведческие,	До 10	1
основного фонда (тыс. единиц)	исторические музеи	От 10 до 25	2
		От 25 до 150	3
		Свыше 150	4
Количество предметов,	Краеведческие,	менее 100	1
поступивших в основной	исторические музеи	От 10 до 500	2
фонд музея в течение		От 500 до 1000	3
года (единиц)		Свыше 1000	4
Количество обособ	ленных структурных	1	1
подразделений (филиа	2	2	
показа), в которых посетителей (единиц)	От 2 до 4	3	
Вклад сотрудников Создание экспозиций и		До 0,5	1
(основного персонала)	выставок (кол-во	От 0,5 до 1,5	2
по выполнению	выставок/кол-во сотрудников)	От 1,5 до 2,5	3
основных показателей		От 2,5 до 3,5	4
деятельности музея (в		Более 3,5	5
расчете на 1 сотрудника)	Проведение экскурсий (кол-во экскурсий/кол-во	До 50	1
		От 50 до 100	2
	сотрудников)	От 100 до 150	3
		От 150 до 200	4
		Более 200	5
Количество проведенных культурно-массовых		До 10	1
мероприятий	От 11 до 30	2	
		От 31 до 60	3
		От 61 до 90	4
		Более 90	5
Получение доходов от приносящей доход деятельности		Свыше 2,5 млн руб.	5
		До 2,5 млн руб.	2