|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Герб_97_2_цвет |  |

**ГЛАВА КОЛПАШЕВСКОГО РАЙОНА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

25.05.2015 № 100

Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей,

их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений

культуры Колпашевского района (в редакции постановлений Главы Колпашевского района от 03.09.2015 № 182, от 03.02.2016 № 18, от 09.02.2017 № 19, от 06.07.2017 № 131, от 06.02.2018 № 25, от 14.01.2019 № 4, от 12.02.2019 № 29

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», решением Думы Колпашевского района от 26.11.2008 № 564 «О введении новых систем оплаты труда», в связи с упорядочением системы оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Колпашевского района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры Колпашевского района согласно приложению.

 2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения:

 - возникшие с 01.01.2015 в части руководителей учреждений библиотечного обслуживания;

 - возникшие с 01.04.2015 в части руководителей учреждений клубного типа;

 - возникшие с 01.05.2015 в части заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений библиотечного обслуживания и клубного типа.

 3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы Колпашевского района по социальным вопросам Шапилову Л.В.

Глава района А.Ф.Медных

Т.Б.Бардакова

5 27 43

Приложение к постановлению

Главы Колпашевского района

от 25.05.2015 № 100

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры Колпашевского района

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждений культуры, находящихся в ведении Управления по культуре, спорту и молодёжной политике Администрации Колпашевского района (далее – учреждения), устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;

- виды компенсационных выплат;

- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в том числе премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется:

- руководителям учреждения – за счёт бюджетных ассигнований и средств учреждения от приносящей доход деятельности;

- заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждения – за счёт бюджетных ассигнований и средств учреждения от приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается Управлением по культуре на основании трудового договора, при этом обеспечивается условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного нормативными актами органов местного самоуправления Колпашевского района, в случае выполнения руководителем всех показателей эффективности учреждения и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

1.4. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на основании трудового договора, при этом обеспечивается условие не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного нормативными актами органов местного самоуправления Колпашевского района, в случае выполнения заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности учреждения и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

1.5. Соотношение средней заработной платы руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливается в диапазоне 1:0,9-0,5 в сопоставимых условиях.

1.6. Соотношение средней заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в диапазоне 1:0,9-0,5 в сопоставимых условиях.

**2. Должностные оклады**

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением по культуре, спорту и молодёжной политике Администрации Колпашевского района (далее – Управление по культуре) исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Порядок отнесения учреждений по оплате труда руководителей устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. С учётом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент – 1,5;

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – не более 50%;

- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

Размеры указанных выплат устанавливаются в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами.

3.2. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, рабочее место которого расположено в сельской местности, устанавливаются компенсационные выплаты за работу в сельской местности в диапазоне от 445 до 1 580 рублей.

3.3. Должностной оклад и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

3.4. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1. **Стимулирующие выплаты (за исключением премии)**

4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, имеющим почётное звание;

- ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры;

- ежемесячная стимулирующая надбавка за суммированный стаж работы в библиотеках.

4.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям, имеющим почётное звание, устанавливается ежемесячная надбавка:

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почётного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почётного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почётного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области».

При наличии у работника двух и более почётных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.1.2.Ежемесячная стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры устанавливается руководителям и заместителям руководителя по направлениям основной деятельности (за исключением заместителя по административно-хозяйственной части) в следующем размере:

от 5 до 10 лет включительно - 725 рублей;

свыше 10 лет до 15 лет включительно – 1155 рублей;

свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1610 рублей;

свыше 20 лет - 2055 рублей.

Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» и Порядком, утверждённым постановлением Администрации Томской области от 15.02.2008 № 24а «О порядке начисления и выплаты надбавок работникам культуры и искусства, а также пенсионерам из их числа».

4.1.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за суммированный стаж работы в библиотеках устанавливается руководителям и заместителям руководителя по направлениям основной деятельности (за исключением заместителя по административно-хозяйственной части) в следующем размере:

от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;

свыше 10 лет до 15 лет включительно – 940 рублей;

свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;

свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;

свыше 25 лет - 1560 рублей.

Выплата надбавки производится в соответствии с Законами Томской области от 09.10.1997 № 573 «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», от 24.11.2009 № 253-ОЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Томской области, регулирующие оплату труда работников культуры и искусства» и постановлением Администрации Томской области от 01.12.2004 № 83а «Об утверждении Положения об исчислении и порядке назначения ежемесячной надбавки за суммированный стаж работы в областных библиотеках».

4.2. Стимулирующие выплаты, указанные в разделе 4 настоящего Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1. **Премия руководителю учреждения**

5.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие премии:

- премия по результатам деятельности учреждения;

- премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

- премия за результаты работы от приносящей доход деятельности.

5.2.Премия по результатам деятельности учреждения.

5.2.1. Для премирования руководителя учреждения образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере, указанном в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.2.2. Премирование руководителя учреждения за счёт средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе его экономии, не допускается.

5.2.3.Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением заместителя руководителя и главного бухгалтера.

5.2.4. Премия по результатам деятельности учреждения выплачивается ежемесячно.

5.2.5. Размер выплачиваемой руководителю учреждения премии определяется исходя из степени достижения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения (далее - целевые показатели), личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определённых уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.2.6. Оценка результатов деятельности учреждения и качества предоставления муниципальных услуг осуществляется в соответствии с локальными актами Управления по культуре с учётом следующих примерных показателей:

- выполнение муниципального задания по предоставлению муниципальных услуг;

- выполнение показателей «дорожной карты» учреждения;

- достижение поквартального размера среднемесячной заработной платы работников, в отношении которых предусмотрено повышение оплаты труда в рамках реализации «дорожной карты»;

- результаты проектной деятельности: наличие выигранных и реализованных творческих проектов, конкурсов;

- другие показатели деятельности учреждений и качества предоставления муниципальных услуг, установленные локальными актами Управления по культуре.

Оценка результатов деятельности учреждения, качества предоставления муниципальных услуг и определение размера премии осуществляется Комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры (далее - Комиссия) с составлением соответствующего заключения, подписанного членами комиссии.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров; полномочия комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры; формы, сроки и порядок представления учреждениями отчётности о выполнении целевых показателей определяются приказом Управления по культуре.

5.2.7. Размер выплачиваемой руководителю учреждения премии не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени приложением № 4 к настоящему Положению.

5.2.8. На основании заключения, указанного в п. 5.2.6. настоящего Положения, Управление по культуре ежемесячно издаёт приказ об установлении размера премии руководителю учреждения.

Размер ежемесячной премии руководителю определяется в абсолютном размере пропорционально отработанному времени.

На основании приказа Управления по культуре ежемесячно издаётся приказ учреждения о выплате премии руководителю учреждения.

5.3. Премия за результаты работы по приносящей доход деятельности.

5.3.1. Основным условием премирования руководителя учреждения за результаты работы по приносящей доход деятельности является увеличение объёма поступлений от платных услуг.

5.3.2. Премия за результаты работы по приносящей доход деятельности руководителю Учреждения выплачивается ежеквартально за счёт доходов от платных услуг, направляемых на стимулирующие выплаты. На премирование руководителя направляется не более 5% от объёма доходов от платных услуг, направляемых на стимулирующие выплаты.

5.3.3. Премия руководителю за результаты работы по приносящей доход деятельности выплачивается в соответствии с Положением о порядке расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности соответствующего Учреждения.

 5.4. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

 5.4.1. При принятии решения о премировании за выполнение особо важных и сложных заданий учитываются следующие условия:

 - личный вклад руководителя в обеспечение выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение;

 - степень сложности выполнения руководителем заданий, эффективности достигнутых результатов;

 - оперативность и профессионализм руководителя в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;

 - соблюдение установленных сроков для выполнения поручений;

 - использование новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах деятельности.

 5.4.2. Дополнительно к основаниям, указанным в подпункте 5.4.1. настоящего пункта, учитываются следующие критерии, а именно:

 - организация контроля деятельности учреждения в пределах своих полномочий;

 - обеспечение взаимодействия с другими заинтересованными организациями и учреждениями по организации и проведению мероприятий в уставной сфере деятельности;

 - осуществление своевременной переподготовки и повышения квалификации специалистов;

 - своевременность, достоверность и полнота предоставления отчетности;

 - целевое и эффективное использование бюджетных средств;

 - состояние исполнительской дисциплины, в том числе соблюдение сроков, порядка исполнения и подготовки запрашиваемой информации и документов Управлением по культуре.

 5.4.3. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий предельным размером не ограничивается, размер премии устанавливается в зависимости от конкретного вклада (степени участия)  в выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения.

5.4.4. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в процентах от должностного оклада.

5.4.5. Решение о премировании, в том числе о конкретных размерах премии, принимается начальником Управления по культуре и оформляется приказом Управления по культуре.

 5.4.6. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются руководителям, состоящим в трудовых отношениях с Управлением по культуре на дату подписания приказа о выплате премии.

**6. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения**

6.1. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

-единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за результаты работы от приносящей доход деятельности.

6.2. Выплата премий, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляется за счёт бюджетных ассигнований, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения, и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирующие выплаты.

6.3. Основания для выплаты премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и её размеры устанавливаются локальным актом учреждения.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год должен учитываться объём участия заместителя руководителя и главного бухгалтера в выполнении учреждением целевых показателей.

Размеры ежемесячной премии должны устанавливаться в зависимости от объёма выполнения учреждением целевых показателей в процентах, но не более 100% должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера, пропорционально отработанного времени.

Размеры премии за квартал, полугодие, 9 месяцев, год устанавливаются в зависимости от объёма выполнения учреждением целевых показателей в процентах, но не более 100% должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера.

Локальным актом учреждения могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения премии по итогам работы за период времени или уменьшения её размера.

6.4. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполнения работы;

- качество результата выполненной работы;

- оперативность выполнения работы;

- интенсивность труда при выполнении работы.

Локальным актом учреждения вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и работника.

 6.5. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ заместителям руководителей и главным бухгалтерам предельным размером не ограничивается, выплачивается по итогам финансового года в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Решение о премировании оформляется соответствующим приказом руководителя учреждения по согласованию с Управлением по культуре.

6.6. Премия за результаты работы по приносящей доход деятельности.

6.6.1. Основным условием премирования заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения за результаты работы по приносящей доход деятельности является увеличение объёма поступлений от платных услуг.

6.6.2. Премия за результаты работы по приносящей доход деятельности заместителю руководителю и главному бухгалтеру Учреждения выплачивается ежеквартально за счёт доходов от платных услуг, направляемых на стимулирующие выплаты. На премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения направляется не более 5% от объёма доходов от платных услуг, направляемых на стимулирующие выплаты.

6.6.3. Премия заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения за результаты работы по приносящей доход деятельности выплачивается в соответствии с Положением о порядке расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности соответствующего Учреждения.

**7. Прочие выплаты**

 7.1. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учрежденийпроизводятся прочие выплаты:

 - единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

 - материальная помощь.

 7.2. При предоставлении руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учрежденийежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарный год производится единовременнаявыплата в размере одного должностного оклада на основании их заявления.

 7.3. Материальная помощь руководителям,их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается в размере 50% от должностного оклада и выплачивается один раз в календарный год на основании их заявления.

7.3.1. Выплата материальной помощи руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений производится в следующем порядке:

- руководителям учреждения в соответствии с приказом Управления по культуре;

-  заместителям и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с приказом учреждения по согласованию с Управлением по культуре.

 7.3.2. Прочие выплаты, указанные в настоящем разделе, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 7.4. Прочие выплаты, указанные в пункте 7.1. настоящего Положения, осуществляются за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Приложение № 1 к Положению

о системе оплаты труда руководителей,

их заместителей и главных бухгалтеров

муниципальных учреждений культуры

Колпашевского района

Должностные оклады

руководителей учреждений культуры Колпашевского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа по оплате труда руководителей | Размер должностного оклада(руб.) |
| 1 | I | 12 813 |
| 2 | II | 12 016 |
| 3 | III | 11 220 |
| 4 | IV | 10 422 |

Приложение № 2 к Положению

о системе оплаты труда руководителей,

их заместителей и главных бухгалтеров

муниципальных учреждений культуры

 Колпашевского района

Показатели и порядок

отнесения муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении Управления по культуре, спорту и молодёжной политике Администрации Колпашевского района, к группам по оплате труда руководителей

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Письма Министерства культуры РФ от 01.04.1996 № 1-74/16-19 «О показателях по отнесению к группам оплаты труда культурно-просветительских организаций», письма Департамента по культуре Администрации Томской области «О порядке оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры», приказа Департамента по культуре Администрации Томской области от 17.03.2005 № 01/064, Письма МК РФ № 01-132/16-25 от 06.05.1993.

1.2. Отнесение муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении Управления по культуре, спорту и молодёжной политике Администрации Колпашевского района, к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, понижение) (далее – Учреждения) производится Управлением по культуре, спорту и молодёжной политике Администрации Колпашевского района (далее - Управление по культуре) ежегодно по результатам деятельности Учреждений за прошедший год.

1.3. Руководители Учреждений в срок до 20 декабря текущего года направляют в Управление по культуре показатели деятельности учреждений, взятые из форм государственной статистической отчетности (форма 7-НК), и несут ответственность за достоверность и своевременность предоставления сведений.

1.4. Управление по культуре в срок до 27 декабря текущего года выносит решение об установлении групп по оплате труда руководителей, которое оформляется приказом.

1.5. Контроль деятельности учреждений осуществляется по системе количественных и качественных показателей.

Учреждения клубного типа

 2.1. Для муниципальных учреждений клубного типа устанавливаются следующие количественные и качественные показатели работы и порядок отнесения к группам оплаты труда руководителей:

Количественные показатели

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих клубных формирований | свыше 40 | от 25 до 40 | от 12до 25 | до 12 |
| Количество культурно-досуговых мероприятий [<\*>](#Par792) | свыше 500 | от 315 до 500 | от 200 до 315 | до 200 |

<\*> К культурно-досуговым мероприятиям относятся: праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, презентации, выставки, дискотеки и другие аналогичные мероприятия, проводимые на платной и бесплатной основах.

Качественные показатели:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей | Количество баллов |
| 1 | Организация работы по обслуживанию культурно-массовыми мероприятиями всех категорий и возрастных групп для обеспечения более широкого охвата населения | 1 |
| 2 | Проектно-программная деятельность: разработка и внедрение в деятельность учреждения инновационных социально-культурных проектов и программ; реализация федеральных проектов по сохранению и развитию традиционной культуры | 1 |
| 3 | Наличие коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый», «Академический» | 1 |
| 4 | Участие творческих коллективов исполнителей, специалистов в региональных, межрегиональных, всероссийских и международных акциях (фестивали, конкурсы, выставки, семинары, конференции) и т.д. | 1 |
| 5 | Внедрение современных технологий в деятельность учреждения: информатизация; компьютеризация; менеджмент, маркетинг | 1 |
| 6 | Разработка и издание информационных, методических и сценарных материалов; полиграфической продукции | 1 |
| 7 | Комплектование репертуарного фонда по направлениям деятельности учреждения | 1 |
| 8 | Межведомственные творческие контакты: организация и проведение совместных мероприятий | 1 |
| 9 | Организация и проведение учебно-методических мероприятий: семинары-практикумы, мастер-классы, творческие лаборатории, конференции, совещания и т.д.  | 1 |
| 10 | Осуществление плана работы по повышению квалификации специалистов учреждения | 1 |
|  | Итого максимально | 10 |

2.2. Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех количественных показателей, предусмотренных для этой группы.

2.3. Число баллов по качественным показателям присуждается по факту наличия того или иного рода деятельности в учреждении.

2.4. Для подтверждения установленной группы оплаты труда сумма баллов по качественным показателям не должна быть ниже 5 баллов. Группа оплаты труда, установленная по количественным показателям, повышается на одну группу, если сумма баллов по качественным показателям превышает 5 баллов.

2.5. В учреждениях культуры, проводящих капитальный ремонт, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала этих работ, на срок не более двух лет.

2.6. Для вновь создающихся учреждений культуры группа по оплате труда устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

1. **Учреждения библиотечного обслуживания**

3.1. Учреждения библиотечного обслуживания относятся к группе по оплате труда руководителей, исходя из их значения в системе библиотечного и информационного обслуживания Колпашевского района. При этом учитывается эффективность и качество их деятельности в соответствии со статусом библиотек, определённым Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» от 9 октября 1997г. № 573.

3.2. Количественные показатели отражают общий объем библиотечных услуг, предоставляемых населению:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Среднегодовое количество удовлетворённых информацион-ных запросов (тыс. ед.)\* | свыше 500 | от 200 до 500 | от 100 до 200 | до 100 |
| Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.)\*\* | свыше 14 | от 7 до 14 | от 3 до 7 | до 3 |
| Объем собственных электрон-ных баз данных (тыс. записей) | свыше 60 | от 30 до 60 | от 20 до 30 | до 20 |

 \* Среднегодовое количество удовлетворённых информационных запросов определяется, исходя из суммы показателей количества книговыдач, количества выполненных копий и количества выполненных справок, взятых из форм государственной статистической отчётности (6 НК) за последние 2 года.

\*\* Среднегодовое число пользователей определяется, исходя из показателей количества зарегистрированных читателей, взятых из форм государственной отчётности (6-НК) за последние 2 года.

3.3. Качественные показатели отражают эффективность и масштаб деятельности библиотеки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей | Количество баллов |
| 1 | Организация повышения квалификации работников библиотек: проведение семинаров, практикумов, стажировок и др. | 1 |
| 2 | Методическое обеспечение деятельности библиотек: разработка методических материалов в помощь организации различных видов деятельности в библиотеке в виде описания прогрессивного опыта работы отдельных специалистов или в отдельно взятой библиотеке, методических разработок или сценариев отдельных массовых мероприятий, выставок и других форм работы | 1 |
| 3 | Применение инновационных форм библиотечного обслуживания населения (вечера, клубы по интересам, конкурсы, выставки – презентации, литературные викторины, конференции, фестивали и др.) | 1 |
| 4 | Разработка концепции развития библиотеки, проектная деятельность по привлечению финансовых средств. Организация исследований для рациональной организации библиотечного обслуживания населения. Развитие платных услуг и предпринимательской деятельности | 1 |
| 5 | Ведение и предоставление пользователям электронного каталога на фонд библиотеки. Участие в создании сводного электронного каталога «Краеведение Томской области» | 1 |
| 6 | Ведение и предоставление пользователям электронных тематических баз данных. Обеспечение пользователям доступа к отечественной и международной информационным сетям. Наличие классов открытого доступа Internet.Наличие и использование WEB-сайта. | 1 |
| 7 | Развитие специализированного профиля обслуживания в библиотеках района для конкретной категории жителей (детей, юношества, пожилых людей, людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности и др.). | 1 |
| 8 | Развитие внестационарных форм обслуживания для обеспечения более широкого охвата населения библиотечным обслуживанием (библиотечных пунктов, передвижных библиотек и др.) | 1 |
| 9 | Составление библиографических изданий (указатели, сборники, альманахи, буклеты, библиографические списки, справочники и пр.) в электронной форме | 1 |
| 10 | Содействие развитию деятельности территориально обособленных отделов библиотечного обслуживания, организация контроля, методической и практической помощи | 1 |
|  | Итого максимально | 10 |

3.4. Учреждения библиотечного обслуживания получают более высокую группу по оплате труда в случае развития особо значимых направлений и достижения высокого качества обслуживания населения. Число баллов присуждается по факту наличия того или иного рода деятельности.

3.5. Для подтверждения установленной группы оплаты труда сумма баллов по качественным показателям не должна быть ниже 5 баллов. Группа оплаты труда, установленная по количественным показателям, повышается на одну группу, если сумма баллов по качественным показателям превышает 5 баллов.

3.6. В учреждениях библиотечного обслуживания, проводящих капитальный ремонт, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала этих работ, на срок не более двух лет.

3.7. Для вновь создающихся учреждений культуры группа по оплате труда устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

Приложение № 3 к Положению

о системе оплаты труда руководителей,

их заместителей и главных бухгалтеров

муниципальных учреждений культуры

 Колпашевского района

Премиальный фонд

(без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды) по итогам работы руководителей муниципальных учреждений культуры Колпашевского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Наименование учреждений  | Всего,тыс. руб. |
| На 2019г. |
| 1 | МБУ «Библиотека» | 297,0 |
| 2 | МБУ «ЦКД» | 370,0 |

Приложение № 4 к Положению

о системе оплаты труда руководителей,

их заместителей и главных бухгалтеров

муниципальных учреждений культуры

Колпашевского района

Распределение премиального фонда

по итогам работы руководителей муниципальных учреждений культуры

Колпашевского района по периодам начислений

|  |  |
| --- | --- |
| Период, за который начисляется премия | Максимальный размер премии в процентах от годового фонда премирования (%) |
| Январь | 7 |
| Февраль | 7 |
| Март | 10 |
| Апрель | 7 |
| Май | 7 |
| Июнь | 10 |
| Июль | 7 |
| Август | 7 |
| Сентябрь | 10 |
| Октябрь | 7 |
| Ноябрь | 7 |
| Декабрь | 14 |
| **ИТОГО** | **100** |