



Администрация
муниципального
образования
«Малопургинский
район»

«Пичи Пурга ёрос»
муниципал
кылдытэтлэн
АДМИНИСТРАЦИЕЗ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От «08» сентября 2020 года

№ 749

с. Малая Пурга

**О внесении изменений в постановление
Администрации муниципального образования
«Малопургинский район» от 22 апреля 2019 года № 492
«Об утверждении Положения об оплате труда работников
бюджетных, казенных учреждений культуры муниципального
образования «Малопургинский район»**

Руководствуясь Уставом муниципального образования «Малопургинский район», Администрация муниципального образования «Малопургинский район» **постановляет:**

1. Внести в Положение об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений культуры муниципального образования «Малопургинский район», утвержденное постановлением Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 22 апреля 2019 года № 492 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений культуры муниципального образования «Малопургинский район», следующие изменения:

- приложение 3 «Положение о порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам МУК Малопургинская МЦБС, Старомоньинский Дом ремесел» изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

- приложение 3 «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Администрации муниципального образования «Малопургинский район» изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2020 года.

3. Опубликовать настоящее постановление на сайте муниципального образования «Малопургинский район».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации по социальным вопросам О.Б. Дерендяеву.

Глава Малопургинского района



С.В. Юрин

Положение

*О порядке установления стимулирующих, компенсационных и иных выплат
работникам учреждений МУК Малопургинская МЦБС, Старомоньинский Дом Ремесел*

Выплаты компенсационного характера

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4 процентов оклада);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере 15% от группы сумм, установленном законодательством Российской Федерации.

Стимулирующие и иные выплаты

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок которых установлен учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года, на основании данного Положения, в пределах фонда оплаты труда;
- разовые стимулирующие выплаты – размер, порядок и условия применения которых определяется руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы, на основании критериев.

Работникам учреждений:

- за развитие проектной деятельности до 100 % (разовая выплата):
 - а) подготовка документации для получения грантов, конкурсных субсидий – до 20 %;
 - б) получение гранта, конкурсной субсидии – до 50 %;
 - в) участие в реализации грантовых проектов, конкурсных субсидий – 30 %.
- за подготовку и проведение межрегиональных, республиканских, районных мероприятий до 40 % (разовая выплата);
- за публикации: статьи в печатных изданиях, издания методических разработок, пособий, дидактических материалов, сборников до 20 % (разовая выплата);
- интенсивность и высокие результаты работы до 100 %;
- за ведение мониторинга межнациональных отношений до 20 %;
- за работу с сайтом до 40%;
- за подготовку документации по закупкам до 20 %;

- за реализацию мероприятий национальной политики до 60 %.

Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе:

1) при награждении:

- наградами Российской Федерации - 2000 рублей;
- Почётной грамотой Удмуртской Республики - 1500 рублей;
- Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики - 1500 рублей;
- Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики - 1500 рублей;
- наградами Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики - 1200 рублей;
- Почётной грамотой Малопургинского района - 1000 рублей;

2) при присвоении почётных званий - 500 рублей;

3) при объявлении благодарности:

- Главы Удмуртской Республики - 1000 рублей;
- Главы муниципального образования «Малопургинский район» - 500 рублей;

Премия начисляется работникам учреждений, получившим:

- грамоты Малопургинского района, благодарности главы МО «Малопургинский район», к юбилейным датам мужчин (50, 60, 70 лет), женщин (50, 55, 60 лет) по 500 рублей.

Премирование руководителей учреждений, оказание им материальной помощи производится по распоряжению главы МО «Малопургинский район»

- за качественную организацию и проведение республиканских конференций, семинаров, мероприятий до 60 %;

- за личное участие руководителя в общественной жизни района и поселения до 50 %.

В пределах выделенного фонда заработной платы, материальная помощь может быть оказана нуждающимся работникам учреждений на основании их личного заявления. Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения:

погорельцам в размере (до 3000 руб.)

онкобольным в размере (до 3000 руб.)

при несчастных случаях (до 3000 руб.)

при длительном лечении (до 3000 руб.)

смерть сотрудника или его ближайшего родственника (до 3000 руб.)

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных Администрации муниципального образования
«Малопургинский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения в качестве оказываемых услуг по реализации задач и функций, возложенных на учреждение.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее - Учреждение), на основании оценки их деятельности в соответствии с установленными показателями эффективности работы учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

2. Условия премирования

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за квартал, год с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работника в осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.1.2. Работники Учреждения обязаны ежеквартально, ежегодно, не позднее 20 числа следующего за кварталом, годом, представлять отчетные формы установленного образца о выполнении показателей эффективности деятельности руководителю учреждения.

2.1.3. Оценку достигнутого результата выполнения показателей и определение размера ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работников по итогам за отчетный период осуществляет комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности (далее - Комиссия).

2.1.4. Комиссия на основе оценки отчетных форм об исполнении показателей эффективности деятельности определяет степень выполнения показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.2.1. Начисление премии работникам учреждений производится на основании приказа руководителя.

2.2.2. Отмена выплаты премии производится при следующих нарушениях:

- несоблюдение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие без уважительной причины на рабочем месте и т.д.);

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов

поряд в течение рабочего дня);

- несоблюдение профессиональной этики;
- при необоснованном отказе от выполнения работ, вызванных производственной необходимостью.

**Критерии оценки эффективности деятельности
заведующего отделом Центральной районной библиотеки МУК «Малопургинская МЦБС**

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Балл
1.	Критерии оценки основной деятельности	
1.1.	Выполнение основных контрольных показателей (число читателей, посещений, книговыдач)	До 4
1.2.	Оказание структурным подразделением платных услуг населению. Привлечение внешних, сторонних ресурсов, спонсоров	До 4
1.3.	Участие структурного подразделения в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.)	До 3
1.4.	Участие структурного подразделения в республиканских, районных конференциях, семинарах	До 3
1.5.	Публикации и освещение деятельности структурного подразделения в СМИ, сайтах, социальных сетях	До 5
1.6.	Участие структурного подразделения в общественно-политических, культурных мероприятиях района и республики	До 4
1.7.	Инициирование и внедрение новых форм и методов библиотечной деятельности	До 5
1.8.	Участие в реализации федеральных и республиканских программ	До 4
1.9.	Повышение профессиональной компетенции	До 5
1.10.	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	До 4
	2.Критерии оценки исполнительской дисциплины	
2.1.	Своевременное представление планов, информации и отчётов об итогах деятельности	2
2.2.	Отсутствие жалоб посетителей и дисциплинарных взысканий со стороны руководства	2
	Максимальное количество баллов	45

**Критерии оценки эффективности деятельности
заведующего отделом мультикультурного обслуживания населения и
информационного сопровождения деятельности Центральной районной библиотеки
МУК «Малопургинская МЦБС»**

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Балл
1.	Критерии оценки основной деятельности	
1.1.	Выполнение основных контрольных показателей (число читателей, посещений, книговыдач)	До 4
1.2.	Оказание структурным подразделением платных услуг населению. Привлечение внешних, сторонних ресурсов,	До 4

	спонсоров	
1.3.	Участие структурного подразделения в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.)	До 3
1.4.	Участие структурного подразделения в республиканских, районных конференциях, семинарах	До 3
1.5.	Публикации и освещение деятельности структурного подразделения в СМИ, на сайтах, социальных сетях.	До 4
1.6.	Участие структурного подразделения в общественно-политических, культурных мероприятиях района и республики	До 4
1.7.	Инициирование и внедрение новых форм и методов библиотечной деятельности	До 4
1.8.	Участие в реализации федеральных и республиканских программ	До 4
1.9.	Повышение профессиональной компетенции	До 5
1.10.	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	До 6
1.11.	Организация и реализация информационных проектов - 1 проект – 5 б. - 2 проекта – 10 б.	До 10
1.12.	Написание информационных постов о деятельности учреждения в социальных сетях - 10 информаций (в месяц) – 5 б. - 20 информаций (в месяц) – 10 б.	До 10
1.13.	Написание информации для всероссийских, республиканских СМИ	До 10
1.14.	Внедрение новых форм работы по гармонизации межнациональных отношений	До 10
1.15.	Инициирование и реализация языковых проектов	До 10
1.16.	Инициирование совместных проектов с Центрами национальных культур	До 5
2	Критерии оценки исполнительской дисциплины	
2.1.	Своевременное представление планов, информации и отчётов об итогах деятельности	2
2.2.	Отсутствие жалоб посетителей и дисциплинарных взысканий со стороны руководства	2
	Максимальное количество баллов	100

Критерии оценки эффективности деятельности
заведующего (библиотекаря) сельской библиотеки МУК «Малопургинская МЦБС

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Балл
1.	Критерии оценки основной деятельности	
1.1.	Выполнение основных контрольных показателей (число читателей, посещений, книговыдач)	До 4
1.2.	Оказание платных услуг населению. Привлечение внешних, сторонних ресурсов, спонсоров	До 4
1.3.	Участие в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.)	До 4
1.4.	Участие в республиканских, районных конференциях, семинарах, повышение квалификации	До 4

1.5	Публикации и освещение деятельности библиотеки в СМИ, сайтах, социальных сетях	До 4
1.6	Участие в общественно-политических, культурных мероприятиях района и республики	До 4
1.7	Инициирование и внедрение новых форм и методов библиотечной деятельности	До 4
1.8	Участие в реализации федеральных и республиканских программ	До 4
1.9	Руководство клубами по интересам и любительскими объединениями	До 5
1.10	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	До 4
2.Критерии оценки исполнительской дисциплины		
2.1.	Своевременное представление планов, информации и отчётов об итогах деятельности	2
2.2.	Отсутствие жалоб посетителей и дисциплинарных взысканий со стороны руководства	2
Максимальное количество баллов		45

Критерии оценки эффективности деятельности
библиотекаря, библиографа Центральной районной библиотеки
МУК «Малопургинская МЦБС»

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Балл
Критерии оценки основной деятельности		
1.1.	Выполнение основных контрольных показателей	До 4
1.2.	Участие в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.)	До 4
1.3.	Участие в реализации федеральных и республиканских программ	До 4
1.4.	Участие в республиканских, районных конференциях, семинарах, повышении квалификации	До 4
1.5.	Участие в оказании платных услуг населению	До 4
1.6.	Освещение деятельности библиотеки в СМИ, социальных сетях, на сайтах	До 4
1.7.	Участие в общественно-политических, культурных мероприятиях района и республики	До 4
1.8.	Инициирование новых форм и методов библиотечной деятельности	До 4
1.9.	Организация работы любительских объединений	До 5
1.10	Организация и проведение социально-значимых мероприятий	До 4
2 Критерии оценки исполнительской дисциплины		
2.1.	Своевременное представление планов, информации и отчётов об итогах деятельности	2
2.2.	Отсутствие зарегистрированных жалоб пользователей, замечаний руководства	2
Максимальное количество баллов		45

Критерии оценки эффективности деятельности
библиотекаря Центральной детской модельной библиотеки
МУК «Малопургинская МЦБС»

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Балл
1.	Критерии оценки основной деятельности	
1.1.	Выполнение основных контрольных показателей (число читателей, посещений, книговыдач)	До 4
1.2.	Участие в конкурсах (в области библиотечного дела, культуры и т.д.)	До 4
1.3.	Участие в реализации федеральных и республиканских программ	До 4
1.4.	Участие в республиканских, районных конференциях, семинарах, повышение квалификации	До 4
1.5.	Участие в оказании платных услуг населению	До 4
1.6.	Освещение деятельности библиотеки в СМИ, социальных сетях, на сайтах	До 4
1.7.	Участие в общественно-политических, культурных мероприятиях района и республики	До 4
1.8.	Инициирование новых форм и методов библиотечной деятельности	До 4
1.9.	Организация работы любительских объединений	До 5
1.10.	Организация досуговой занятости учащихся	До 4
2	Критерии оценки исполнительской дисциплины	
2.1.	Своевременное представление планов, информации и отчётов об итогах деятельности	2
2.2.	Отсутствие зарегистрированных жалоб пользователей, замечаний руководства	2
	Максимальное количество баллов	45

Критерии оценки эффективности деятельности
методиста Центральной районной библиотеки
МУК «Малопургинская МЦБС»

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Балл
1.	Критерии оценки основной деятельности	
1.1.	Выполнение основных контрольных показателей (число читателей, посещений, книговыдач, совещаний, семинаров, консультаций)	До 4
1.2.	Участие и результативность участия в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение	До 8
1.3.	Участие в организации и проведении методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.п.	До 4
1.4.	Внедрение новых форм и методов библиотечной деятельности Распространение передового опыта на общероссийском, региональном уровнях	До 9
1.5.	Методическое сопровождение участников конкурсов. Оказание методической помощи в подготовке к участию библиотек в	До 4

	республиканских, районных конкурсах	
1.6	Публикация и освещение деятельности библиотеки в СМИ, организация работы на сайте, социальных сетях (участие в наполнении, продвижении сайта)	До 4
1.7	Участие в организации и проведении мероприятий, превышающих объём муниципального задания	До 4
1.8	Участие в оказании платных услуг населению	До 4
2.	Критерии оценки исполнительской дисциплины	
2.1.	Своевременное представление планов, информации и отчётов об итогах деятельности	2
2.2.	Отсутствие зарегистрированных жалоб пользователей, замечаний руководства	2
	Максимальное количество баллов	45

Критерии оценки эффективности деятельности
художника Центральной районной библиотеки МУК «Малопургинская МЦБС»

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Балл
1.	Критерии оценки основной деятельности	
1.1.	Оказание практической и методической помощи сельским учреждениям культуры	До 5
1.2.	Участие в мероприятиях, превышающих объём муниципального образования	До 4
1.3.	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (лауреат, дипломант)	До 5
1.4.	Участие в оказании платных услуг населению	До 4
2	Критерии оценки исполнительской дисциплины	
2.1.	Отсутствие замечаний и жалоб	2
	Максимальное количество баллов	20

Критерии оценки эффективности деятельности
программиста Центральной районной библиотеки МУК «Малопургинская МЦБС»

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Балл
1.	Критерии оценки основной деятельности	
1.1	Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, семинаров и вебинаров	До 4
1.2	Разработка собственных программ для использования в учреждении. Обеспечение бесперебойной работы компьютерной и офисной техники. Функционирование интерактивных сервисов на сайте. Консультации по работе системы ИРБИС	До 5
1.3	Своевременное представление информации о проведённых мероприятиях, конкурсах, смотрах в СМИ, на сайте учреждения в сети Интернет	До 4

1.4	Оказание практической и методической помощи сельским учреждениям культуры	До 5
2	Критерии оценки исполнительской дисциплины	
2.1.	Отсутствие замечаний и предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	2
	Максимальное количество баллов	20

Критерии оценки эффективности деятельности хранителя фондов музея

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Выполнение показателя %	Шкала оценки в баллах
-------	---	----------------------------	-----------------------------

1. Критерии оценки основной деятельности

1.1.	Положительная динамика показателей по пополнению фонда музея. Увеличение количества музейных предметов в качественном отношении (преобладание предметов основного фонда)	100 и более 75-100 50-75 0-50	До 4
1.2.	Выполнение плана сверок предметов музейного фонда. Отсутствие утрат музейных предметов и случаев нарушения параметров их физической сохранности	100 и более 75-100 50-75 0-50	До 4
1.3.	Рост количества предметов имеющих научное описание и внесенных в музейный Госкаталог РФ		До 4
1.4.	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности, научно-просветительских мероприятий в отчетный период		До 4
1.5	Творческий и инновационный подход в создании экспозиций, временных и передвижных выставок		До 4
1.6	Привлечение новых потребителей музейных услуг из числа образовательных учреждений и иных организаций		До 4
1.7	Участие в районных и республиканских мероприятиях		До 4
1.8	Выполнение муниципального задания		До 4
1.9	Разработка проектов и подача заявки для получения грантов		До 4
2.0	Получение грантов (международных, всероссийских, региональных)		До 5

2. Критерии оценки исполнительской дисциплины

2.1.	Отсутствие замечаний по ведению учетно-хранительской документации музея, выполнение разовых поручений.		2
2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб посетителей и администрации музея		2
	Максимальное количество баллов		45

Критерии оценки эффективности деятельности научного сотрудника музея

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Выполнение показателя	Шкала оценки
-------	---	-----------------------	--------------

		%	В баллах
--	--	---	----------

1.критерии оценки основной деятельности

1.1	Рост количества предметов имеющих научное описание и внесенных в инвентарные книги.	100 и более 75-100 50-75 0-50	До 4 3 2 0
1.2.	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности, научно-просветительских мероприятий в отчетный период.	100 и более 75-100 50-75 0-50	До 4 3 2 0
1.3	Уровень подготовки и проведения лекций, экскурсий, музейных мероприятий (положительные отзывы посетителей, партнеров музея, СМИ и др.)		До 4
1.4	Творческий и инновационный подход в создании экспозиций, временных и передвижных выставок, исследовательской деятельности.		До 4
1.5	Регулярные публикации о деятельности музея на сайте и социальных сетях. Выпуск рекламно-издательской продукции, буклетов, исследовательских работ.		До 4
1.6	Привлечение новых потребителей музейных услуг из числа образовательных учреждений и иных организаций		До 4
1.7	Участие в районных мероприятиях		До 4
1.8	Выполнение муниципального задания		До 4
1.9	Разработка проектов и подача заявки для получения грантов		До 4
2.0	Получение грантов (международных, всероссийских, региональных)		До 5

2.Критерии оценки исполнительской дисциплины

2.1.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации, отчетных материалов. Качественное выполнение разовых поручений		2
2.2.	Отсутствие обоснованных жалоб посетителей и администрации музея		2
	Максимальное количество баллов		45