



Республика Крым
Белогорский районный совет
55-я сессия 1-го созыва

РЕШЕНИЕ

26 мая 2017 года

№ 597

Об утверждении Положения о системе оплаты труда
руководителей муниципальных учреждений культуры
Белогорского района Республики Крым

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом муниципального образования Белогорский район Республики Крым утвержденного решением 4-й сессии Белогорского районного совета 1-го созыва от 11.11.2014 № 23 «О принятии Устава муниципального образования Белогорский район Республики Крым», 33-й сессией 1-го созыва Белогорского районного совета Республики Крым от 25 января 2016 года № 410 «О Положении, об установлении системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования Белогорский район Республики Крым», руководствуясь постановлением Совета министров Республики Крым от 26.09.2016 № 459 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 529», в целях совершенствования оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, на основании ходатайства администрации Белогорского района от 21.03.2017 года № 2641/01-18,

Белогорский районный совет РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым, согласно приложению 1.
2. Утвердить Порядок отнесения муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым к группам по оплате труда руководителей, согласно приложению 2.
3. Отделу культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым обеспечить координацию работы подведомственных учреждений по реализации Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего решения, а также предоставление разъяснений по применению настоящего решения.
4. Считать утратившим силу решение 12-й сессии 1-го созыва Белогорского районного совета Республики Крым от 16 января 2015 года № 130 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым» со дня обнародования настоящего решения.

5. Настоящее решение вступает в силу со дня его обнародования на информационном стенде Белогорского районного совета Республики Крым и подлежит размещению на странице сайта муниципального образования Белогорский район Республики Крым в государственной информационной системе Республики Крым «Портал Правительства Республики Крым» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе нормативные правовые акты.

Председатель
районного совета

С.К. Махонин

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда руководителей
муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования Белогорский район Республики Крым, подведомственных отделу культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым (далее – учреждения).

II. Условия оплаты труда руководителя

2. Заработная плата руководителя муниципальных учреждений культуры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. 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 руководителем государственного (муниципального) учреждения». Должностной оклад руководителя учреждения (ДОр) определяется в 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, по следующей формуле:

$$\text{ДОр} = \text{К} * \text{ДО} + \text{ДО}$$

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 руководящего состава учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

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

Размер оклада (должностного оклада) устанавливается в соответствии с профессиональной квалификационной группой утвержденной 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, регистрационный №10222):

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	14605

4. С учетом условий труда руководящего состава учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

5. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в порядке, установленном отделом культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

6. Заработная плата руководителя муниципального учреждения культуры Белогорского района Республики Крым устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается в кратности от 1 до 6.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8. 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.

9. 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 руководителям учреждений, привлекающимся 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 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.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач и оказания услуг, возложенных на учреждение, руководителю 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), согласно положению утвержденного приказом отдела культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым.

11. 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;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

12. При установлении выплат за стаж непрерывной работы, либо выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава руководителям учреждений, учитывается общее количество лет, проработанных:

в данном учреждении;

по данной должности, специальности, профессии;

в отрасли «Культура, искусство, кинематография».

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы либо за выслугу лет устанавливаются по одному из вышеуказанных критериев, имеющих большее значение. Установление конкретного вида выплаты осуществляется на основании протокола заседания комиссии по установлению стажа, созданной в учреждении, а также в соответствии с порядком установления и начисления надбавки за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет, утвержденном локальным актом учреждения по согласованию с отделом культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым.

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

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
Свыше 3 лет	15

Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

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;

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

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

прозрачность – руководители учреждений должны знать, какое вознаграждение они получают в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу в результат деятельности учреждения;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

14. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается в соответствии нормативными актами отдела культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами отдела культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности учреждения.

За основу показателей и критериев эффективности деятельности руководителей учреждений принимаются наименования и виды критериев оценки деятельности муниципальных учреждений, утвержденные нормативными и правовыми актами администрации Белогорского района Республики Крым. Показатели оценки эффективности деятельности руководителя утверждаются локальными актами отдела

культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым.

ПОРЯДОК
отнесения муниципальных учреждений культуры
Белогорского района Республики Крым
к группам по оплате труда руководителей

1.1. Настоящий порядок разработан в соответствии со статьями 135 и 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения показателей (количественных и качественных критериев) оценки деятельности муниципальных учреждений культуры Белогорского района Республики Крым.

1.2. К показателям оценки деятельности учреждений культуры относятся показатели, характеризующие масштаб, объем, сложность и эффективность работы учреждения культуры.

1.3. Показатели оценки учреждений культуры являются основой для определения группы по оплате труда руководителей учреждений культуры, установления должностных окладов в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной законодательством Республики Крым.

1.4. В показателях оценки деятельности учреждений культуры предусматривается многоаспектная оценка масштаба и качества деятельности учреждения культуры путем сочетания объемных показателей и балльной оценки качественных показателей, характеризующих состояние и содержание деятельности учреждения.

1.5. Для установления должностных окладов руководителям учреждений культуры требуется отнесение учреждений культуры к одной из четырех групп по оплате труда, которая определяется по сумме баллов показателей оценки деятельности учреждений культуры, в соответствии с приложениями 1-3 к настоящему Порядку.

1.6. Ежегодно до 10 января муниципальные учреждения культуры представляют в отдел культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым, осуществляющий функции и полномочия учредителя, 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.

1.7. Группы по оплате труда руководителей учреждений культуры устанавливаются отделом культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым не чаще одного раза в год.

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

1.9. За учреждениями культуры, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийных бедствий 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).

1.10. Отдел культуры и межнациональных отношений администрации Белогорского района Республики Крым вправе переводить учреждения культуры при достижении высоких результатов в работе на одну группу выше по сравнению с группой, определенной основными и дополнительными показателями.

Приложение 1
к порядку отнесения
муниципальных учреждений
культуры Белогорского района
Республики Крым к группам
по оплате труда руководителей

**Отнесение муниципальных культурно-досуговых учреждений
к группам по оплате труда руководителей**

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Культурно- досуговые учреждения	Количество баллов			
	Свыше 600	401-600	201-400	До 200

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 (структурные подразделения централизованных клубных систем) муниципальных культурно-досуговых учреждений относятся к группам по оплате труда самостоятельно.

3. Отнесение аппарата централизованной клубной системы к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности в целом по учреждению (по сумме баллов всех филиалов, структурных подразделений).

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

**Основные объемные показатели деятельности
муниципальных культурно-досуговых учреждений для определения группы
по оплате труда руководителей**

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	2	3	4	5
1.	Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и т.д.)	За одно клубное формирование до 10 чел.	1	Подтверждаются журналами учета работы
		до 20 чел.	2	
		до 30 чел.	2,5	
		от 31 чел.	3	
2.	Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях	За одного участника	1	Подтверждаются журналами учета работы
3.	Подготовка информационно-	За каждое	10	Подтверждается документально

	методических материалов			
4.	Проведение обучающих мероприятий	За каждое	10	Подтверждаются журналами учета работы
5.	Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий в год	За каждое мероприятие		Учитываются все организованные учреждениями мероприятия, подтвержденные журналом учета работы
		международное	10	
		всероссийское и межрегиональное	7	
		республиканское	5	
		районное	3	
		сельское и пр.	2	
6.	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и республиканских программах и т.п.	За каждый разработанный и направленный грантодателю проект	5	Подтверждается документально
		За каждый полученный грант	15	
7.	Количество клубных формирований, имеющих звание «Народный» или «Образцовый»	За каждый коллектив	20	Подтверждается документально
8.	Уровень образования работников:	За каждого работника		Подтверждается документально
	Высшее образование из числа творческих работников		2	
	Среднее специальное образование из числа творческих работников		1,5	
	Имеющие звания «Народный», «Заслуженный»		10	
	Имеющий ученое звание, степень, почетный отраслевой знак		5	
9.	Доля мероприятий для детей и подростков в общем количестве проведенных мероприятии	До 15 %	2	Подтверждаются журналами учета работы
		15-35%	3	
		35-55%	4	
		Свыше 55%	5	
10.	Доля платных услуг в общем объеме финансирования	До 5%	4	Подтверждается бухгалтерской отчетностью
		5-10%	6	
		10-15%	8	
		Свыше 15%	10	
11.	Количество посетителей в год на платной основе	За каждые 100 человек	10	Подтверждается документально
12.	Количество оказываемых услуг населению	За каждый вид услуги	10	Подтверждается документально
13.	Организация и проведение выездных мероприятий	За каждое мероприятие	3	Подтверждаются журналами учета работы
14.	Количество коллективов и участников художественной	За каждое мероприятие		Подтверждается документально

самостоятельности, получивших признание на творческих мероприятиях различного уровня:			
<u>международный:</u> лауреаты дипломанты участники		20 15 10	
<u>всероссийский:</u> лауреаты дипломанты участники		15 10 5	
<u>республиканский:</u> лауреаты дипломанты участники		10 5 1	
стипендиаты (премианты) республиканского уровня	За каждого стипендиата (премианта)	10	

Примечания:

1. К культурно-досуговым учреждениям относятся: сельские и городские клубы; сельские, районные, городские дома культуры и дворцы культуры; центры культуры (в том числе национальные), дома ремесел, клубные системы и иные учреждения клубного типа.

2. К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самостоятельности 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 самостоятельности Белогорского района 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 относятся проведение семинаров, научно-методических и научно-практических конференций, «круглых столов», тренингов, практических лабораторий и т.д. для руководителей и специалистов сферы культуры Белогорского района и Республики Крым.

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 в других залах населенного пункта, республики, если коллектив (исполнители) возвращается 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.

Приложение 2
к порядку отнесения
муниципальных учреждений
культуры Белогорского района
Республики Крым к группам
по оплате труда руководителей

**Отнесение муниципальных библиотек
к группам по оплате труда руководителей**

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Библиотеки	Количество баллов			
	Свыше 400	251-400	201-250	До 200

Примечание:

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

1. Группы по оплате труда руководителя централизованной библиотечной системы устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства библиотеками: количество читателей и книговыдачи, сеть библиотек, наличие передвижных библиотек, пунктов вне стационарного обслуживания, численность работников.

3. Качественные критерии учитывают степень активности руководителя централизованной библиотечной системы по созданию наиболее привлекательного имиджа библиотек 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 аппарата централизованной библиотечной системы к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности в целом по учреждению (по сумме баллов всех филиалов). При отнесении централизованной библиотечной системы к группе по оплате труда учитывается общее число читателей и количество книговыдач по библиотечной системе в целом, включая показатели филиалов.

5. Для отнесения централизованной библиотечной системы к группам по оплате труда руководителя учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

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

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	2	3	4	5
1.	Количество читателей на одну библиотеку	за 1 тысячу читателей	2	отчетная форма 6-нк
2.	Количество книговыдач на одну библиотеку	за 10 тысяч экземпляров	2	отчетная форма 6-нк
3.	Наличие передвижных	за 1 единицу	20	отчетная форма 6-

	библиотек, библиотечных пунктов для обеспечения более широкого охвата населения библиотечным обслуживанием			нк
4.	Количество библиотечных работников	за 1 штатную единицу	1	отчетная форма 6-нк
5.	Количество единиц хранения в фонде	за 10 тысяч единиц хранения	0,3	отчетная форма 6-нк
6.	Количество новых поступлений	за 1 тысячу единиц хранения	1	отчетная форма 6-нк
7.	Объем (количество записей) электронного каталога и других баз данных создаваемых библиотекой	за 1 тысячу библиографических записей	0,3	отчетная форма 6-нк
8.	Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства)	от 10 тыс.руб.	2	отчетная форма 6-нк, акт приема-передачи материальных ценностей (протоколы комиссии)
9	Методическая деятельность: - проведение методических мероприятий (семинары, конференции, школы и т.д.) - разработка и выпуск методических материалов - оказание практической и методической помощи библиотекам муниципальных образований по проблемам библиотечной деятельности	за 1 мероприятие за 1 методическую разработку за 1 выезд в поселение	1 1 1	утвержденная программа мероприятия, фотоматериалы предоставление 1 экз. отчет о выезде
10.	Проведение культурно-просветительских мероприятий	За 10 мероприятий	0,3	дневник учета работы библиотеки

Примечание:

1. К библиотечным учреждениям относятся: общедоступные библиотеки, 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.

Приложение 3
к порядку отнесения
муниципальных учреждений
культуры Белогорского района
Республики Крым к группам
по оплате труда руководителей

**Отнесение муниципальных музеев
к группам по оплате труда руководителей**

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
Музей, учреждение музейного типа	Количество баллов			
	21 и более	16-20	11-15	10 и менее

Примечание:

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. Группа по оплате труда руководителей музеев и других учреждений музейного типа муниципального района и поселений 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. В художественных музеях коллекции содержат преобладающее количество произведений изобразительного и декоративно-прикладного искусства. Тематические музеи могут быть любой профильной группы: политехнический, мемориальный, военно-исторический, историко-бытовой, археологический, этнографический, литературный, музыкальный музей, музей науки, техники, кино, архитектуры, боевой (трудовой) славы.

3. Музеям, выполняющим методическую работу в установленной сфере деятельности и в соответствии с его профилем, прибавляется 1 балл к сумме объемных показателей оценки деятельности.

4. Музеям, проводящим мероприятия в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации прибавляется 1 балл к сумме показателей оценки деятельности.

5. 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.

6. 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
деятельности муниципальных музеев и других учреждений музейного типа
для определения группы по оплате труда руководителей**

Показатели		Условия	Кол-во баллов
1		2	3
Количество посетителей (тыс.чел.)	Краеведческие, исторические музеи	менее 50	1
		от 50 до 100	2
		от 100 до 150	3
		от 150 до 200	4
		свыше 200	5
	Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)	менее 30	1
		от 30 до 60	2
		от 60 до 90	3
		от 90 до 120	4
		свыше 120	5
	Художественные музеи, картинные галереи	менее 15	1
		от 15 до 30	2
		от 30 до 45	3
		от 45 до 60	4
		свыше 60	5
Количество предметов основного фонда (тыс.единиц)	Краеведческие, исторические музеи	до 10	1
		от 10 до 25	2
		от 25до 50	3
		свыше 50	4
	Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)	до 3	1
		от 3 до 6,5	2
		от 6,5 до 10	3
		свыше 10	4
	Художественные музеи, картинные галереи	до 1,5	1
		от 1,5 до 3	2
		от 3 до 5	3
		свыше 5	4
Количество предметов, поступивших в основной фонд музея в течение года (единиц)	Краеведческие, исторические музеи	менее 100	1
		от 100 до 500	2
		от 500 до 1000	3
		свыше 1000	4
	Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)	менее 30	1
		от 30 до 60	2
		от 60 до 100	3
		свыше 100	4
	Художественные музеи, картинные галереи	менее 10	1
		от 10 до 25	2
		от 25 до 50	3
		свыше 50	4
Количество обособленных структурных подразделений (филиалов, отделов, объектов показа), в которых ведется обслуживание посетителей (единиц)	1	1	
	2	2	
	от 2 до 4	3	
	от 4 до 6	4	
	более 6	5	
Вклад сотрудников (основного	Создание экспозиций и	0,5	1
		от 0,5 до 1,5	2

персонала) по выполнению основных показателей деятельности музея (в расчете на 1 сотрудника)	выставок (кол-во выставок/кол-во сотрудников)	от 1,5 до 2,5	3
		от 2,5 до 3,5	4
		более 3,5	5
	Проведение экскурсий (кол-во экскурсий/кол-во сотрудников)	до 50	1
		от 50 до 100	2
		от 100 до 150	3
		от 150 до 200	4
		более 200	5
Количество проведенных культурно- массовых мероприятий	до 10	1	
	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 1,5млн.руб.	5	