

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального казенного учреждения
Чесменский Историко-краеведческий музей им. А.Н. Беликова

Перечень должностей руководителей и специалистов, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников должностей, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
Должности руководителей и специалистов		
Контрактный управляющий		7326,00
Экскурсовод (гид)		10466,00
Начальник структурного подразделения		11439,00
Хранитель музейных ценностей		10466,00
Специалист по учету музейных предметов		10466,00

Определение должностного оклада руководителя учреждения культуры

Показатели
оценки сложности руководства музея

N п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1	2	3
1.	Информационная открытость - наличие сайта, полнота и частота обновления информации	до 5
2.	Количество единиц хранения основного фонда - 1000 единиц	1
3.	Количество посетителей в год - за 1000 человек	2
4.	Организация и проведение конференций, круглых столов, торжественных мероприятий (за каждое мероприятие) - всероссийских - областных - районных	3 2 1
5.	Количество сотрудников, работающих в учреждении - за каждого сотрудника	1
6.	Доля платных услуг в общем объеме финансирования учреждения (в процентах)	3 (за каждый процент)
7.	Освещение творческой деятельности в СМИ -за публикацию	2
8.	Количество музейных выставок в год - 1 выставка	4
	Приобретение новых экспонатов для основного фонда - 1 экспонат	1
	Количество отреставрированных предметов в год - 1 предмет	2

Примечания:

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных организаций расчет показателей производится на 1 января текущего года.

По показателю "количество сотрудников, работающих в учреждении" учитывается среднесписочная численность сотрудников по форме ЗП-культура на конец года.

Группы по оплате труда руководителей муниципальных музеев

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя (в зависимости от количества условных баллов)			
	I	II	III	IV
1.	Свыше 1000	от 800 до 1000	от 500 до 800	до 500

Размеры
должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам
муниципальных учреждений и группам по оплате труда

(рублей)

N п/п	Тип учреждений	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов		
		I	II	III
1	2	3	4	5
1	Учреждения музейного типа	18159,00	16617,00	16172,00

Порядок премирования руководителя учреждения культуры Чесменского муниципального района

I. Общие положения

1. Настоящий порядок премирования руководителя учреждения культуры разработан в соответствии с пунктом 5 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 (ред. от 09.11.2018), методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденных приказом Минкультуры России от 28.06.2013 N 920 (далее - рекомендации N 920), в целях усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности Учреждений, качестве оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждения.

II. Порядок и условия премирования

1. Премияльный фонд руководителя Учреждения формируется для поощрения руководителя Учреждения за выполненную работу в соответствующем календарном году.

2. В целях поощрения руководителя Учреждения за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- единовременное премирование;
- премия за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения.

3. Премия по итогам работы устанавливается за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и начисляется на основании локального акта соответствующего Учреждения, который утверждается приказом руководителя Учреждения. Размер премий не ограничен, но в пределах утвержденного фонда оплаты труда соответствующего Учреждения на основании протокола Комиссии в соответствии с критериями оценки выполнения показателей эффективности труда и согласовывается с начальником Управления культуры администрации Чесменского муниципального района.

4. Начисление и выплата единовременного премирования производятся на основании приказа руководителя соответствующего Учреждения, в пределах бюджетных назначений, утвержденных на оплату труда работников соответствующего Учреждения, а также средств.

5. Премия руководителю Учреждения уменьшается в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде – до 100%;

б) совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке – до 100%;

в) нанесения руководителем прямого материального ущерба Учреждению – до 100%;

г) неисполнения или несвоевременного исполнения Учреждением (руководителем Учреждения) предписаний должностных лиц государственного пожарного надзора, а также в случаях выявления в Учреждении нарушений требований пожарной безопасности, повлекших наложение административного штрафа или административное приостановление деятельности Учреждения – до 100% в зависимости от доли устраненных нарушений.

д) при наличии фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности Учреждения, требований нормативных правовых актов, выявленных по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения. Премия руководителю уменьшается в процентном соотношении в зависимости от доли устранённых нарушений.

III. Порядок и условия выплаты премии за достижение показателей эффективности деятельности Учреждения

1. Премирование руководителя Учреждения производится за соответствующий период отчетного финансового года. Оценка целевого показателя «Привлечение средств от приносящей доход деятельности» осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

2. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения в осуществлении основных задач и функций, определенных Положением об Учреждении, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором на основании:

- отчетных данных о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения;
- пояснительной записки к отчетным данным.

Информация, отраженная в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполняемой работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтвержденного соответствующими расчетами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности руководителя.

3. Ежеквартально, не позднее 05 числа месяца, следующего за отчетным периодом, руководитель учреждения культуры, подведомственного Управлению культуры представляет отчетные данные о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения начальнику Управления культуры. Представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее 10-15 дней до окончания финансового года.

4. Целевые показатели эффективности деятельности Учреждения и критерии оценки эффективности работы его руководителя устанавливаются локальным актом соответствующего учреждения, согласованным с начальником Управления культуры.

5. Оценку эффективности работы руководителя Учреждения на основе утвержденных целевых показателей эффективности деятельности Учреждения осуществляет Комиссия.

6. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине премия, установленная на соответствующий отчетный период, начисляется за фактически отработанное время в данном периоде.

При назначении на должность руководителя в соответствующем отчетном периоде премия устанавливается за фактически отработанное время в соответствующем отчетном периоде.

7. Премия руководителю Учреждения уменьшается в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде – до 100%;

б) совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке – до 100%;

в) нанесения руководителем прямого материального ущерба Учреждению – до 100%;

г) неисполнения или несвоевременного исполнения Учреждением (руководителем Учреждения) предписаний должностных лиц государственного пожарного надзора, а также в случаях выявления в Учреждении нарушений требований пожарной безопасности, повлекших наложение

1.	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения (с нарастающим итогом): 1.Количество выставленных экспонатов от общего фонда хранения (ед.) 2. Число посетителей музея (тыс. чел.) 3. Экскурсии и мероприятий (ед.) 4. Экспозиционно-выставочная деятельность (кол-во выставок)			высокая	30		
				средняя	10-20		
				низкая	0		
	Обеспечение комплексной безопасности учреждения			высокая	15		
				средняя	10-15		
				низкая	0		
	Целевое и эффективное использование бюджетных средств			высокая	15		
				средняя	10-15		
				низкая	0		
	Привлечение средств от приносящей доход деятельности , платные услуги			высокая	15		
				средняя	10-15		
низкая				0			
2.	Выполнение поручений своевременность и качество предоставляемых отчетов			высокая	15		