

Кемеровская область

Администрация муниципального образования

«Крапивинский район»

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 23.03.2007г. №416-р

п.Крапивинский

О внесение дополнений в распоряжение

от 22.06.2006г. №840-р « О порядке и условиях

оплаты труда работников муниципальных

учреждений культуры, искусства и кино,

детских музыкальных школ и школ искусств

Крапивинского района»

Во исполнение постановления Коллегии Администрации Кемеровской области [от 27.09.2005 №90](http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php) «О совершенствовании системы оплаты труда работников бюджетной сферы Кемеровской области»

1.Дополнить перечень профессий высококвалифицированных рабочих муниципальных учреждений культуры, искусства и кино Крапивинского района, занятых на важных и ответственных работах, которым устанавливаются тарифные ставки, исходя из 9-10 тарифных разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда (Приложение№4) распоряжения [от22.06.2006г.№840-р](http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php) пунктами 7-9.

2.Дополнить распоряжение [от 22.06.2006г.№840-р](http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php) прилагаемыми критериями оценки работы муниципальных культурно-просветительных учреждений культуры (Приложение №6).

3.Дополнить распоряжение [от 22.06.2006г. №840-р](http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php) прилагаемым перечнем профессий на которые распространяются вредные условия труда (Приложение №7).

4.Дополнить распоряжение [от 22.06.2006г. №840-р](http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php) прилагаемым Положением об условиях премирования работников Муниципального Управления культуры администрации МО «Крапивинский район» (Приложение №8).

5.Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя главы муниципального образования « Крапивинский район» по социальным вопросам Сабуцкую С.В.

6.Распоряжение вступает в силу с момента подписания и распространяется на отношения, возникшие с 01.01.2006.

Глава

МО «Крапивинский район»

В.А.Альберт

Исп.С.А.Осерцов

Тел 22-3-98

Приложение №6

Критерии оценки работы КПУ Крапивинского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Количество баллов |
| 1. | Участие:  В областных мероприятиях (за одно) | 15баллов |
|  | В районных конкурсах, фестивалях, смотрах (за одно) | 10баллов |
| 2. | Количество мероприятий, проведенных Домом культуры (клубом)  Развлекательно-познавательных, КВН, конкурсов вечеров отдыха и т.д. (за одно) | 4балла |
|  | Выездных мероприятий (за одно) | 10баллов |
|  | Дискотек (за одну) | 1баллов |
| 3. | Работа совета ДК,СК | 3балла |
| 4. | Количество клубных формирований  (за одно)  Художественной самодеятельности | 3балла |
|  | Любительских объединений | 1балл |
| 5. | Платные услуги ( по квартально)  от 200до 500рублей | 2балла |
|  | от 500до 1000рублей | 2балла |
|  | от 1000до 2000рублей | 3балла |
|  | от 2000рублей и более | 4балла |
|  | Баллы снимаются: |  |
|  | непосещение совещаний, семинаров | 5баллов |
|  | срыв планов, отчетов, мероприятий по плану | 10баллов |
|  | Срыв учебы, курсов повышения квалификации | 10баллов |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наиме-нование | Количество клубных формирований | | | Количество мероприятий | | | | Баллы к ДФОТ |
| Всего | В том числе | | Всего | В том числе | | |
| Худож. самод. | Любит.  объедин. | массовых | других | Диско-тек |
| РДК | 20 | 10 | 10 | 17 | 2 | 7 | 8 | 89 |
| ГДК | 15 | 7 | 8 | 16 | 2 | 6 | 8 | 74 |
| СДК | 7 | 3 | 4 | 13 | 1 | 4 | 8 | 44 |
| СК | 4 | 2 | 2 | 11 | 1 | 2 | 8 | 32 |

Примечание:

1.Данные критерии оценки работы дают право на премирование работников УК по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2.Премирование производится по представлении приказа зав. отделом культуры.

3.Итоги подводятся ежемесячно, комиссионно.

# Критерии оценки работы библиотек Крапивинской ЦБС

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя | Количество баллов |
| 1. | Выполнение плана по читателям ( если план перевыполнен, то за перевыполнение за каждые 5чел. дополнительно к плану) | 5 баллов + 1балл |
| 2. | Выполнение плана по книговыдаче (перевыполнение плана по книговыдаче не оценивается) | 5баллов |
| 3. | Проведение массовых мероприятий (в библиотеке и вне ее)  1.Мероприятие (должно быть проведено не менее одного мероприятия в месяц). Формы учитываются: игровые, литературные композиции и литературные гостиные, викторины, инсценировки, беседы, обзоры) | 5баллов  +1балл |
| 4. | Деятельность объединений, клубов по интересам, кружков  За каждое вновь созданное  За каждое собрание, заседание, занятие кружка, объединения | 1балл  10баллов  +1балл |
| 5. | Участие в плановых районных мероприятиях  ( в случае ,если проводилась работа на месте, но номер или мероприятие не были отобраны для заключительного районного мероприятия, все равно засчитывают работу как участие) | от1до 5баллов |
| 6. | Количество и качество книжных выставок (оригинальность, дизайн, нестадартность решения) | от 1до 3баллов |
| 7. | Создание новой картотеки | 5баллов |
| 8. | Авторские публикации в прессе | 5баллов+  1балл |
| 9. | Справочно-библиографическая работа  За выполнение нормативов по справкам  За месяц должно быть исполнено не менее: сельским библиотекам  РБ, ДБ, Зеленогорск | 1балл  25справок  50справок |
| 10. | За авторский сценарий (предоставленный в методкабинет)  1сценарий | 10баллов |

Примечание

1.Отчетные данные филиалы сдают в методкабинет ЦБС до 5числа

месяца, следующего за отчетным.

2.Подведение итогов проводится ежемесячно в методотделе ЦБ с 5-го по 10-е числа месяца следующего за отчетным

«Перечень профессий высококвалифицированных рабочих муниципальных учреждений культуры, искусства и кино Крапивинского района, занятых на важных и ответственных работах, которым устанавливаются тарифные ставки, исходя из 9-10разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда»

Дополнить следующими пунктами:

7.Водители автомобилей при работе на двух–трех видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии на предприятии , в организации, учреждений специализированной службы технического обслуживания автомобилей тарифицируются на один разряд выше.

8.Ввести надбавку за вредность за выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля, работающего на этилированном бензине.

9.Ввести надбавку за вредность при работе на автомобиле грузоподъемностью свыше 2,5тонны.

Размер надбавки за вредность устанавливается по приказу начальника управления культуры до проведения аттестации рабочих мест.

Приложение №7

# Перечень профессий

# в учреждениях культуры Крапивинского района

# на которые распространяются вредные условия труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  профессии | Вид вредности | Продолжи-  тельность дополнительного отпуска |
| 1. | Машинист–кочегар котельной установки | Загрузка вручную твердого минерального топлива и торфяного топлива, выгрузка золы и шлаков | 12 |
| 2. | Истопник | Загрузка вручную твердого минерального топлива и торфяного топлива, выгрузка золы и шлаков | 6 |
| 3. | Киномеханик | Обслуживание электро установок работающих под напряжением 42в и выше переменного тока и 110в и выше постоянного тока. | 6 |
| 4. | Фильмопроверщик | Работа по проверке и перемотке, реставрации кинопленки. | 6 |
| 5. | Водитель(ремонт автомобиля) | Этилированный бензин | 6 |
| 6. | Водитель автобуса с количеством посадочных мест больше 14 | Ненормированный рабочий день | 12 |
| 7. | Водитель специального и грузового автомобиля  грузоподъемностью 1,5-3тонн | Ненормированный рабочий день | 6 |
| 8. | Редактор-машинистка | Зрительно-напряженные работы, связанные с непрерывным слежением за монитором, переменные поля и напряжения. | 6 |
| 9. | Зав.копировально-множительного бюро | Зрительно-напряженные работы, связанные с непрерывным слежением за монитором, переменные поля и напряжения. | 6 |
| 10. | Электромонтер | Обслуживание электроустановок напряжением 42в и выше переменного тока,110в и выше постоянного тока, также выполняющий монтажные и наладочные работы в этих электроустановках. | 6 |
| 11. | Режиссер по звуку,  помощник режиссера по звуку. | Производственный шум при превышении ПДУ 80 дБА по «Санитарным нормам допустимых уровней шума на рабочих местах» и №3223-85 от  81 -100дБА и выше | 6 |
| Дополнительные отпуска в обязательном порядке предоставляются, в полном объеме, по каждому виду вредности по одной и той же профессии | | | |

Приложение №8

# Положение о премирование работников муниципальных учреждений культуры Крапивинского района

Положение разработано в соответствии Постановлением коллегии Администрации Кемеровской области [от 27.09.2005г. №90](http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php) «О совершенствовании системы оплаты труда работников бюджетной сферы Кемеровской области» для премирования работников КПУ, библиотек, музеев, кино, народных коллективов и утверждается Начальником управления культуры, с учетом мнения профсоюзного комитета.

## I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Премиальный фонд Муниципального Управления культуры формируется за счет части средств фонда материального поощрения (дифференцированного фонда оплаты труда 20%и премии 2%),сложившейся экономии по фонду заработной платы, за счет вакантных ставок, за счет спец.средств, полученных от оказания разного вида платных услуг и доходов от иной приносящей доход деятельности.

1.2.Премирование производится на основание бальной системы, учитывающей повышающие и понижающие факторы ,разработанной учреждениями культуры (музеем, ЦБС, клубами) по итогам работы за месяц, квартал, год.

1.3.Для премирования за особо высокие творческие показатели в работе и учебе, установления доплат и надбавок, оказания материальной помощи и образования резервного фонда для непредвиденного поощрения создается директорский фонд путем отчисления 20%от общей суммы сформированного Премиального фонда.

1.4.По-настоящему Положению премируются работники, состоящие в штате и работающие по совместительству в учреждениях культуры и выполняющие задачи культурно-просветительной работы, а также руководители платных кружков, коллективов, любительских объединений, дискотек, активисты культурно-досуговой деятельности и др.

1.5.Допускается премирование аппарата управления по представлению Совета трудового коллектива (Совета директоров) за творческую работу и подготовку массовых мероприятий.

1.6.Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности.

1.7.Главным критерием премирования является участие учреждений культуры, творческих коллективов в районных и областных мероприятиях.

1.8Другими основными критериями являются:

1.8.1.Для коллективов РДК, ГДК, СДК, СК организация досуговых объектов (молодежных центров, танцевальных вечеров, видеотек, спортивно-культурные центров).

1.8.2Дальнейшее развитие постоянно-действующих в течение года клубных формирований, клубов по интересам и повышение творческого уровня существующих; организацию кружков художественной самодеятельности, технического творчества, народных промысел и ремесел и т.д.

1.8.3Оказание и разнообразие платных услуг, оказанных населению (от проведения мероприятий, танцевальных вечеров, проката, оборудования, ксерокопирования и ночного абонемента и т.д.) и перевыполнение плана сбора выручки.

1.8.4.Организация работы в новых условиях хозяйствования и финансовой самостоятельности.

# II.ПОРЯДОК ВЫДВИЖЕНИЯ КАНДИДАТОВ НА ПРЕМИРОВАНИЕ

2.1.Правом к представлению работников культуры на премирование пользуются руководители структурных подразделений Управления культуры, Совет директоров, Методический отдел, Главы администраций территорий, начальник Управления культуры.

2.2.Каждый работник представляется к премии индивидуально.

2.3.Премирование работников учреждений культуры производится приказом начальника Управления культуры в пределах имеющихся средств.

2.4.Сотрудники, имеющие производственные упущения, нарушения трудовой дисциплины, могут полностью или частично лишены премии. Перечень производственных нарушений и упущений приведен в Приложении.

2.5.Полное или частичное лишение премии приходится за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение.

# III.РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

3.1.Основанием для премирования, выплат и доплат являются данные бухгалтерского учета статистической отчетности и данные оперативного учета, а также данные Методического отдела.

3.2.Размеры премий не ограничиваются и определяются в зависимости от личного вклада в результат работы, исходя из эффективности и качества труда в пределах имеющихся средств, дифференцированно.

3.3.Лицам, работающим на 0,5 ставки /либо неполный оклад/ премии начисляются на фактический заработок.

3.4.Работникам, проработавшим неполный месяц /квартал, год/ в связи с призывом в Армию, с переводом на другую работу по инициативе администрации, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и другим уважительным причинам, начисление производится на фактически отработанное время, на фактический заработок.

3.5.Работники аппарата (начальник Управления культуры, заместители, главный специалист, главный бухгалтер и работники бухгалтерий) премируются за счет общего фонда оплаты труда по итогам работы за квартал, год.

# IV.ПРЕМИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДИТСЯ

4.1.За выполнение условий и присуждение призовых мест по итогам работы;

4.2.За высокое качество проводимых клубных мероприятий;

4.3.За высокий профессиональный и организационный уровень в подготовке и проведении районных мероприятиях;

4.4.За участие в районных, зональных, областных мероприятиях;

4.5.За высокое мастерство исполнения и разнообразие репертуара действующих народных и иных творческих коллективов, а также-организацию новых;

4.6.За инновационную работу в учреждениях культуры района (новые формы работы, другие виды инноваций).

4.7.За высокий уровень организации и проведения семинаров, стажировок, творческих лабораторий,

4.8.За высокое качество за своевременный выход методических разработок, сценариев, рекомендаций;

4.9.За выполнение плана по платным услугам (если таковой имеется)

4.10.За высокие производственные показатели по числу читателей, посещений и книговыдаче (не ниже%\_\_\_\_от числа активного населения).

4.11.За проведение массовых мероприятий в библиотеках района.

4.12.За постоянное совершенствование профессионального уровня (участие в районных семинарах, повышение квалификации на областных курсах, обучение в учебных заведениях по специальности).

4.13.За оперативное, качественное информирование вышестоящих органов о работе учреждений культуры района (планы работ, отчеты, информации и др).

4.14.За отдельные виды работ, заслуги, не предусмотренные данным положением.

4.15.За своевременное проведение и качество текущего, капитального ремонтов, высокий уровень проводимых работ по благоустройству территорий и помещений.

4.16.За добросовестную, долголетнюю работу в учреждениях культуры и в связи с юбилейными датами.

# V.ВЫПЛАТЫ И ДОПЛАТЫ ИЗ ДИРЕКТОРСКОГО ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА

5.Премиальный Фонд может использоваться для различного рода выплат и доплат работникам культпросветучреждений, которые производятся в виде:

5.2.материальной помощи работникам, находящимся на длительном лечении;

5.3доплат руководителям творческих коллективов, имеющих звание "народный"

5.4.единовременных выплат за отдельные авторские работы, совме­щение должностей, расширение зон обслуживания, увеличения объема работы.

5.6.Материальной помощи пенсионерам-ветеранам культуры;

5.7.Материальная помощь работникам УК для приобретения проездных билетов, оплаты проезда к месту работы

5.8.Материальная помощь в связи:

смертью члена семьи (2000, родственников первой линии);

семейными обстоятельствами;

стихийным бедствием, и другим причинам;

юбилейные даты женщинам 50–55 лет–1000руб.

мужчинам 50–60лет–1000руб.

выплачивается за счет общего ФОТ

5.9.Выплаты и доплаты работникам учреждений культуры устанавливаются приказом начальника Управления культуры в пределах имеющихся средств.

5.10.В положение о премировании могут вноситься поправки и дополнения в течение действующего Положения. Поправки и дополнения рассматриваются на совместном заседании коллегии Управления культуры и Совета директоров.