

На страницах “Справочника руководителя учреждения культуры” неоднократно поднимались вопросы об отчетности учреждений культуры. В этом номере мы представляем опыт отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации Новолялинского городского округа Свердловской области.

Н.М. Медведкова,

ведущий специалист отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации Новолялинского городского округа Свердловской области

Оценка эффективности деятельности учреждения культуры

Для оценки деятельности учреждений культуры отраслевые органы управления используют количественные показатели годовой статистической отчетности: формы № 6-НК “Сведения об общедоступной (публичной) библиотеке”, № 7-НК “Сведения об учреждении культурно-досугового типа”, № 8-НК “Сведения о деятельности музея”, утвержденные приказом Министерства культуры РФ от 11.09.2003 № 1199 и постановлением Росстата от 11.07.2005 (ред. от 20.06.2006) № 43 “Об утверждении статистического инструментария для организации Роскультуры статистического наблюдения за деятельностью организаций культуры, искусства и кинематографии”. Они хорошо знакомы всем руководителям и специалистам учреждений культуры.

К сожалению, некоторые показатели отчетности культурно-досуговых учреждений (далее – КДУ) по форме № 7-НК не соответствуют действительности, в частности, показатель посещаемости КДУ, свидетельствующий о востребованности социально-культурных мероприятий у населения. В Своде годовых сведений об учреждениях культурно-досугового типа системы Министерства культуры России общий показатель посещаемости вообще отсутствует. Учитывается количество посетителей только тех мероприятий, которые проводятся на платной основе.

В муниципальных КДУ Новолялинского городского округа (далее – Новолялинский ГО) платные мероприятия составляют лишь 50% от общего числа ввиду низкой платежеспособности населения. Соответственно количественный показатель населения, участвующего в культурно-досуговых мероприятиях учреждений культуры, является недостоверным.

В небольших сельских муниципальных домах культуры и клубах на платной основе чаще всего проводятся молодежные дискотеки, которые не считаются основной формой работы этих учреждений. А мероприятия для детей, подростков и пенсионеров, как правило, проводятся бесплатно в целях обеспечения доступности социально-культурных услуг для социально незащищенных слоев населения. Получается, что эти посетители не учитываются в показателе посещаемости домов культуры и клубов, в то время как в оценке деятельности работников учреждений клубного типа учредителем и отраслевым органом управления важен именно общий показатель посетителей всех проводимых мероприятий. Таким образом, статистические отчеты неточно отражают работу учреждений культуры. Бланк статистической отчетности № 7-НК (по КДУ) одинаков на всей территории России, следовательно, показатель посетителей КДУ недостоверен у всех КДУ на территории РФ.

За приводимыми цифрами невозможно увидеть содержание творческой работы муниципальных учреждений культуры с населением, в частности, использование современных культурно-досуговых и информационных технологий, проследить развитие и достижения коллективов народного творчества, работу с кадрами и т. д.

Для отнесения учреждений к соответствующим группам по оплате труда (от чего зависит заработная плата руководителей и специалистов учреждений культуры) отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации Новолялинского ГО (далее – отдел культуры) совместно с руководителями подведомственных учреждений культуры Новолялинского ГО разработан документ “Дополнительные показатели работы учреждений культуры Новолялинского городского округа”, утвержденный решением Думы Новолялинского городского округа от 31.08.2006 № 223 (прил. 1).

При расчете показателей была проанализирована работа местных учреждений культуры всех типов за три года, изучен Модельный стандарт деятельности муниципального культурно-досугового учреждения Свердловской области, принятый постановлением коллегии Министерства культуры Свердловской области в феврале 2006 г. При разработке показателей работы учитывались три главных показателя в работе этих учреждений: рост, развитие и прибыль. Именно они служат фундаментом деятельности учреждения клубного типа.

Основные показатели, используемые для анализа деятельности КДУ:

- количество клубных формирований и число их участников;
- количество мероприятий и число их посетителей;
- внебюджетные средства, привлекаемые для развития учреждений.

Количество клубных формирований характеризует использование материальных и кадровых ресурсов в учреждениях, а число их участников свидетельствует о востребованности услуг среди населения, развитии творческих способностей местных жителей и использовании ресурсов. Количество мероприятий в целом отражает деятельность КДУ, дает представление обо всем спектре услуг, предоставляемых ими населению, в то время как посещаемость мероприятий отражает потребление услуг жителями территории. Полученные внебюджетные средства отражают уровень работы коллективов КДУ и спрос населения на культурно-досуговые услуги учреждений, являясь относительным показателем качества этих услуг.

Оценивая деятельность учреждений культуры и эффективность использования муниципальной собственности, переданной им в оперативное управление, учредитель муниципальных учреждений культуры использует также *дополнительные показатели*:

- сумму привлеченных внебюджетных средств, полученную от оказания платных услуг населению;
- денежные гранты, полученные в результате участия в областных конкурсах;
- средства, привлекаемые по межведомственным программам;
- денежные средства, высвободившиеся за счет экономии энергоресурсов, тепловой энергии, потребления воды (при использовании счетчиков потребления);
- экономический эффект от вклада каждого работника учреждения:
 - объем доходов на каждого специалиста (за месяц, год);
 - услуги учреждения на одного жителя (в руб.);
- доходность использования 1 м² в учреждении;
- доходы учреждения на 1 руб. стоимости приобретенного оборудования (окупаемость затрат на новое оборудование);
- коэффициент обновления оборудования в учреждении (стоимость нового оборудования соотносится с общей суммой старого на конец года);
- средняя посещаемость всех мероприятий (в сравнении с предыдущим годом);
- наполняемость зрительного зала на мероприятиях (средний показатель и сравнение с прошлым годом);
- удельный вес населения, посетившего культурно-досуговые мероприятия учреждения (с учетом всех мероприятий и посетителей);
- количество клубных формирований для детей и подростков (в сравнении с прошлым периодом);
- степень удовлетворенности услугами учреждений культуры (по опросу посетителей);
- количество привлеченных к сотрудничеству новых партнеров (организаций, коллективов, социальных групп и др.).

Экономические и социальные показатели работы КДУ во многом зависят от платежеспособности населения, площади, занимаемой учреждением, наличия квалифицированных специалистов и современного профильного оборудования. Два из двенадцати муниципальных КДУ, действующих на территории Новолялинского ГО, по показателям работы относятся к первой группе по оплате труда и десять – к четвертой группе. Рубеж четвертой группы по оплате труда руководителей и специалистов большинства КДУ никогда не преодолеть из-за малочисленности населенных пунктов и слабой материально-технической базы учреждений.

Для оценки эффективности работы специалистов Новолялинского городского округа отделом культуры совместно с руководителями крупных КДУ разработан документ "Показатели эффективности работы

Идея введения таких показателей возникла после обучения директоров крупных домов культуры и специалиста отдела культуры Свердловской области на курсах повышения квалификации “Контроллинг – инструмент управления учреждением” в Свердловском государственном областном дворце народного творчества. Данные показатели базируются на оперативном контроллинге и являются управленческим рычагом в работе с персоналом. Для их определения проведен сравнительный анализ годовых отчетов работы учреждений за три года, учтены должностные инструкции специалистов. Из-за отсутствия норм по расходу затрат рабочего времени на определенные операции в работе персонала КДУ пришлось опираться на многолетний опыт работы учреждений и анализ отчетов работы специалистов.

При обсуждении показателей эффективности работы специалистов в КДУ в трудовых коллективах нашлись как сторонники, так и противники этого мероприятия. Разработчики документа стремились учесть все мнения и достичь максимальной объективности во избежание конфликтных ситуаций в дальнейшем.

Первым разработал и внедрил показатели эффективности работы специалистов коллектив Дома культуры им. Ханкевича поселка Лобва Новолялинского ГО (с 2008 г. – Муниципальное учреждение “Лобвинский центр культуры и спорта Новолялинского городского округа”). Показатели утверждены приказом директора (табл. 1, 2).

Таблица 1

Показатели эффективности работы руководителя студии хореографии Лобвинского центра культуры и спорта в апреле 2008 г.

№ п/п	Показатели работы специалиста	Количество баллов	Плановый показатель	Результат по факту работы	Достиженные показатели (эффективность работы специалистов), %
1	2	3	4	5	6
1	Наполняемость клубного формирования (студии)	5	70 чел.	70 чел.	100
2	Посещаемость занятий участниками клубного формирования	5	4 раза в неделю	4 раза в неделю	100
3	Ежемесячное планирование работы, учет и отчетность работы студии	5	Наличие планов работы, ведение дневников учета, отчетность по итогам месяца	Несвоевременное планирование, нерегулярное заполнение дневника учета посещений студии	60
4	Отсутствие пропусков занятий и отсутствие отсева участников студии	5	100-процентная посещаемость (70 чел.)	До 10 чел. пропускали занятия в течение месяца	86
5	Участие коллектива в районных, окружных, областных фестивалях	4	Участие в окружном фестивале “Серебряное копытце”	Приняли участие в фестивале, коллектив получил Диплом лауреата III степени	100

1	2	3	4	5	6
6	Участие коллектива в мероприятиях учреждения	5	4 раза с участием студии	3 раза с участием студии	75
7	Количество рабочих дней за отчетный период	5	22	15	68
8	Привлечение внебюджетных средств (оплата занятий в студии)	5	7000 руб.	6000 руб.	86

Оценочный балл по выполнению плановых показателей определяется в зависимости от их значимости для работы специалиста и учреждения (от 3 до 5). Для расчета эффективности работы специалиста КДУ баллы умножаются на процент выполнения данного показателя специалистом за отчетный месяц. Результаты суммируются, затем общая сумма показателей делится на общую сумму баллов:

$$(5 \times 100) + (5 \times 100) + (5 \times 60) + (5 \times 86) + (4 \times 100) + (5 \times 75) + (5 \times 68) + (5 \times 86) = 3275 / 39 \text{ баллов} = 84\%.$$

При невыполнении плановых показателей оценочные баллы снижаются. Все плановые показатели принимаются за 100%. Процент результативности выполнения плановых заданий исчисляется по факту работы за истекший период. Соответственно: 5 баллов – 100-процентное выполнение плановых заданий, при невыполнении балл снижается, как и процентный показатель выполнения работы.

Показатели работы других специалистов учреждения разрабатываются по той же схеме с учетом должностных обязанностей сотрудника, трудового договора с ним, специфики работы коллектива, а также основных показателей и реальных возможностей (исходя из анализа работы коллектива). В работе любого коллектива и специалиста могут возникнуть форс-мажорные ситуации. Показатели работы за месяц рассматриваются в коллективе и утверждаются руководителем учреждения или отдела.

Таблица 2

Показатели эффективности работы заведующего культурно-массовым отделом Лобвинского центра культуры и спорта в феврале 2008 г.

№ п/п	Показатели работы специалиста	Количество баллов	Плановый показатель	Результат работы по факту	Достигнутые показатели (эффективность работы специалистов), %
1	2	3	4	5	6
1	Количество запланированных мероприятий	5	20	20	100
2	Стоимость затрат на мероприятия	5	5000 руб.	5000 руб.	100
3	Сумма денежных средств, заработанных за счет проведения мероприятий	5	15 000 руб.	13 000 руб.	86,6
4	Количество посетителей в зрительном зале на одном мероприятии	5	250 чел.	180 чел.	72

1	2	3	4	5	6
5	Выборочный опрос посетителей мероприятий (положительные отзывы)	4	Из 80 опрошенных посетителей 60 дали оценку "хорошо"	60 чел.	74
6	Количество рабочих дней за отчетный период	5	22	22	100
7	Планирование работы в отделе, учет и отчетность	5	Своевременно, ежемесячно	Своевременно	100
8	Освещение работы отдела в СМИ (местной газете)	3	1 публикация в месяц	1 заметка о мероприятии (интервью со специалистом и членами коллектива), статья специалистов учреждения	100

Эффективность трудового вклада заведующей культурно-массовым отделом рассчитывается так же:

$$(5 \times 100) + (5 \times 100) + (5 \times 86,6) + (5 \times 72) + (4 \times 74) + (5 \times 100) + (5 \times 100) + (3 \times 100) / 37 = 91,5\%.$$

В расчетах эффективности работы специалиста берутся: показатель по факту работы за месяц по всем показателям и плановая оценка в баллах. По формуле подсчетов выводится процент эффективности работы специалиста, его трудовой вклад в общее дело коллектива. Этот показатель работы руководители учреждений культуры могут использовать при подведении итогов и решении вопроса о материальном стимулировании работников.

Разработать показатели эффективности деятельности сотрудников муниципальных музеев было непросто. В Новолялинском ГО два муниципальных краеведческих музея: Новолялинский городской краеведческий музей и Лобвинский историко-краеведческий музей. Фонды музеев и площади учреждений небольшие. В штате обоих учреждений по два специалиста (директор и хранитель фондов), а также обслуживающий персонал. При столь небольшом штате музейных работников трудно придерживаться функциональных обязанностей каждого из них, особенно при подготовке новых экспозиций, выставок, тематических вечеров.

После анализа работы учреждений музейного типа Новолялинского ГО были разработаны показатели муниципальных музеев, в которые после изучения опыта работы музеев других территорий внесены те или иные изменения и дополнения. Показатели работы учреждений культуры, утвержденные в 2006 г. решением Думы Новолялинского городского округа, были учтены в 2008–2009 гг. при введении стимулирующих выплат работникам культуры Новолялинского ГО.

Руководители учреждений культуры могут использовать разработанные в Новолялинском городском округе показатели эффективности работы при подведении итогов коллектива, планировании работы на перспективу, а также для сравнения результатов деятельности специалистов за определенный период, рассмотрения и сравнения их трудозатрат и нагрузки, расчета стимулирующих выплат.

Количественные показатели в работе отражают востребованность услуг, нагрузку на специалистов, привлечение внебюджетных средств, т. е. свидетельствуют о качестве работы и конкурентоспособности учреждения культуры. Работа со СМИ, участие в реализации областных проектов способствуют увеличению результативности труда специалистов, повышению их статуса, формируют положительный имидж учреждения и территории в целом. Планирование, учет и отчетность – важные показатели организации труда и понимания специалистами поставленных задач и основных направлений работы на определенный период.

В соответствии с Законом Свердловской области от 27.06.2008 № 45-ОЗ «О внесении изменений в закон Свердловской области "Об областном бюджете на 2008 год"» в 2008 г. бюджетам муниципальных районов и городских округов Свердловской области из областного бюджета были выделены субсидии на стимулирующие выплаты работникам муниципальных учреждений культуры и искусства. За счет средств областного бюджета работники муниципальных учреждений культуры Новолялинского ГО получили три вида стимулирующих выплат на основании следующих документов:

- Положения о стимулирующих выплатах за качество выполненной работы;
- Положения о стимулирующих выплатах за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- Положения о стимулирующих выплатах по итогам работы за месяц (премиальные).

Стимулирующие выплаты за счет средств областного бюджета действовали до 31 декабря 2008 г. А с 2009 г. стимулирующие выплаты работникам муниципальных учреждений культуры Новолялинского ГО производятся за счет местного бюджета. В настоящее время из-за сложного финансового положения (Новолялинский ГО является высокودотационным регионом в Свердловской области) установлен только один вид стимулирующих выплат – по итогам работы за месяц (премиальные). Примеры начисления стимулирующих выплат по итогам работы в муниципальных учреждениях культуры даны в приложениях 2–5.

Приложение 1

Таблица 1

Дополнительные показатели работы и критерии оценки деятельности библиотек МУК "Централизованная библиотечная система" Новолялинского городского округа

Группа по оплате труда	Разряд по ЕТС оплаты труда руководителей	Количество пользователей, тыс. чел.	Количество посещений, тыс. ед.	Количество выданных документов	Дополнительные показатели по видам деятельности, количество баллов
I	15	Более 25	Более 150	Более 500	Более 200
II	14	10–25	60–150	200–500	100–200
III	13	5–10	30–60	100–200	50–100
IV	12	До 5	До 30	До 100	До 50

Система дополнительных показателей работы Новолялинской ЦБС

№ п/п	Дополнительные показатели работы	Условия оценки результативности	Количество баллов
1	Ассортимент (виды) услуг, оказываемых населению	За 1 единицу наименований	1
2	Привлечение внебюджетных средств, полученных от оказания услуг населению	За 1 тыс. руб.	1
3	Организация общегородских, поселковых публичных акций для читателей	За 1 единицу	30
4	Участие в областных, окружных, районных конкурсах	За 1 единицу	10
5	Организация межведомственной методической работы в сфере библиотечной деятельности (проведение семинаров, конференций и др.)	За 1 единицу	15
6	Наличие любительских объединений и клубов, действующих в библиотеках на постоянной основе	За 1 единицу	5
7	Наличие в учреждении специалистов со средним специальным и высшим образованием	За каждого сотрудника	1
8	Количество работников, прошедших в отчетном году учебу на курсах повышения квалификации или областных семинарах	За каждого сотрудника	1

Таблица 3

Показатели отнесения культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда

Группа по оплате труда	Разряд ЕТС	Количество клубных формирований		Количество мероприятий		Дополнительные показатели, количество баллов	
		Город	Село	Город	Село	Город	Село
I	15-16	Более 30	Более 20	350 и более	250 и более	Более 400	350-450
II	13-14	15-30	10-20	250-350	150-250	300-400	250-350
III	12-13	5-15	3-10	150-250	100-150	150-300	150-250
IV	11-12	До 5	До 3	100-150	50-100	До 150	До 150

Таблица 4

Дополнительные показатели культурно-досугового учреждения

№ п/п	Дополнительные показатели	Условия оценки результативности	Количество баллов
1	Количество клубных формирований	За 1 единицу	1
2	Количество участников в клубных формированиях	За 1 каждые 10 чел.	1
3	Ассортимент услуг (виды услуг)	За 1 единицу наименования	1
4	Участие в районных и областных конкурсах и программах (премии, гранты)	За 1 единицу	10
5	Количество культурно-досуговых мероприятий	За 1 единицу	1
6	Организация и проведение в учреждении фестивалей, конкурсов народного творчества	За 1 единицу	10
7	Результаты участия в областных, окружных фестивалях и конкурсах	За каждый диплом	10
8	Проведение семинаров, мастер-классов для специалистов КДУ	За 1 единицу	10
9	Наличие в учреждении специалистов с высшим и средним специальным образованием	За каждого сотрудника	1
10	Количество работников, прошедших в отчетном году учебу на курсах повышения квалификации и областных семинарах	За каждого сотрудника	1
11	Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения	За каждые 10 тыс. руб.	1

Дополнительные показатели работы и критерии оценки деятельности музеев

Группа по оплате труда	Разряд по ЕТС оплаты труда	Количество музейных экспонатов, тыс. ед.	Количество посетителей в год, тыс. чел.	Количество выставок	Количество мероприятий
I	15–16	Более 100	Более 100	Более 15	Более 30
II	13–14	50–100	30–100	10–15	20–30
III	12–13	10–50	10–30	5–10	20–10
IV	11–12	1–10	1–10	3–5	5–10

Таблица 6

Система дополнительных показателей в деятельности музеев

№ п/п	Дополнительные показатели	Условия оценки результативности	Количество баллов
1	Количество разработанных лекций и бесед	За 1 единицу	3
2	Количество разработанных образовательных программ для детей и подростков	За 1 единицу	3
3	Ассортимент предоставляемых населению платных услуг	За 1 единицу	3
4	Наличие работников с высшим и средним специальным образованием (по профилю)	За каждого сотрудника	3
5	Количество работников, прошедших в отчетном году учебу на курсах повышения квалификации и областных семинарах	За каждого сотрудника	1
6	Мероприятия, проводимые совместно с музеями других ведомств	За 1 единицу	1
7	Участие в реализации областных программ, проектов, конкурсов	За 1 мероприятие	3

Приложение 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о премиальных выплатах по итогам работы за месяц в МУ Новолялинского городского округа
"Лобвинский центр культуры и спорта" с 1 апреля 2009 г.

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия применения премиальных выплат работникам МУ Новолялинского городского округа "Лобвинский центр культуры и спорта" (далее – МУ НГО ЛЦКиС) разработаны на основании постановления главы Новолялинского городского округа от 05.02.2009 № 69.

1.2. Положение определяет порядок и условия применения премиальных выплат работникам МУ НГО ЛЦКиС.

1.3. Администрация учреждения в пределах фонда оплаты труда определяет размер премиальных выплат за выполнение работы в абсолютном денежном выражении.

2. Порядок и условия выплаты

2.1. С 1 апреля 2009 г. ежемесячные премиальные выплаты выплачиваются работникам всех категорий МУ НГО ЛЦКиС.

2.2. Стимулирующие выплаты полагаются за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента 15%.

2.3. Размер выплат зависит от результатов работы за месяц по показателям, приведенным в таблице.

Размер стимулирующих выплат в зависимости от результатов работы за 1 месяц

Должности работников	Показатели премиальных выплат	Размер выплат, руб.
1	2	3
I категория		
Директор	Качественное выполнение должностных обязанностей	200
Художественный руководитель	Ежемесячное планирование работы, учет и отчетность в установленные сроки	200
Методист, организатор культурно-досуговых мероприятий	Выполнение основных показателей работы клубных формирований согласно Положению о работе клубных формирований	150
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Работа над созданием в коллективе учреждения, в отделе рабочей, творческой обстановки, доброжелательность и взаимопонимание с коллегами	150
Инженер по технике безопасности, охране труда	Привлечение внебюджетных средств для развития коллективов и учреждения	150
Заведующие сельскими ДК (филиалы)	Соблюдение правил внутреннего распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда	150
ИТОГО:		1000
II категория		
Руководители отделов (по основным направлениям деятельности учреждения)	Выработка нормо-часов с творческими коллективами согласно расписанию занятий	300
Руководители кружков, студий	Достижение основных показателей работы клубных формирований согласно Положению	200
Аккомпаниатор	Участие коллективов в мероприятиях учреждения	150
Режиссер-балетмейстер	Количественная наполняемость коллектива согласно нормам, отсутствие отсева участников формирования. Соблюдение правил внутреннего распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	200
		150
ИТОГО:		1000
III категория		
Киномеханик	Качественное выполнение должностных обязанностей	300
Администратор по кино-обслуживанию населения	Качественная работа киноаппаратуры.	200
	Внедрение инновационных форм работы с использованием кино.	200
	Организация кинопоказа в сельских клубах (1 раз в месяц).	150
	Соблюдение правил внутреннего распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	150
ИТОГО:		1000
IV категория		
Документовед	Качественное выполнение должностных обязанностей	100
Кассир	Своевременный учет и отчетность по кассе.	100
	Своевременное списание материальных ценностей, ведение текущей документации.	100
	Участие в мероприятиях учреждения.	100
	Соблюдение правил внутреннего распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	100
ИТОГО:		500

1	2	3
V категория		
Звукорежиссер	Качественное выполнение должностных обязанностей	250
Художник по костюмам	Участие в организации и проведении мероприятий	200
Художник-оформитель	Обеспечение работы оборудования без срывов	200
Художник по свету (осветитель)	Достижение плановых показателей	200
Электромонтер	Соблюдение правил внутреннего распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	150
ИТОГО:		1000
VI категория		
Распорядитель танцевальных вечеров	Качественное выполнение должностных обязанностей	200
Ведущий дискотек	Внедрение новых инновационных культурно-досуговых технологий, проведение тематических дискотек для взрослых и детей.	200
	Обеспечение работы оборудования без срывов.	150
	Выполнение нормативных показателей работы (наполняемость) дискотек.	150
	Работа по привлечению посетителей.	150
	Соблюдение правил внутреннего распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	150
ИТОГО:		1000
VII категория		
Машинист сцены	Качественное выполнение должностных обязанностей	200
Дежурный на дискотеках	Отсутствие замечаний производственного характера со стороны администрации учреждения	200
Плотник-столяр Слесарь сантехник Уборщик служебных помещений Гардеробщик Дворник	Соблюдение правил внутреннего распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	100
ИТОГО:		500

Приложение 3

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующей премиальной выплате по итогам деятельности работников муниципального учреждения культуры Новолялинского городского округа "Централизованная библиотечная система"

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия применения стимулирующей премиальной выплаты по итогам деятельности работникам МУК Новолялинского ГО "Централизованная библиотечная система" (далее – Положение) разработаны в соответствии с решением Думы Новолялинского ГО от 25.12.2008 № 101 "О бюджете Новолялинского городского округа", постановлением главы Новолялинского городского округа от 05.02.2009 № 69 "Об утверждении порядка применения стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений культуры и искусства Новолялинского городского округа".

1.2. Положение принято в целях установления порядка и условий применения стимулирующей премиальной выплаты по итогам выполненных работ в абсолютном денежном выражении.

2. Порядок и условия выплаты

2.1. Стимулирующая премиальная выплата положена всем работникам МУК ЦБС.

2.2. Стимулирующая выплата – это сумма денежных средств, выплачиваемая работникам в соответствии с настоящим Положением, в размере, установленном за норму рабочего времени.

2.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование у работников стремления к качественному труду, а также поощрение за выполненную работу.

2.4. Установлен вид стимулирующих выплат – премиальные выплаты по итогам работы.

2.5. При определении размера стимулирующих выплат учитываются районный коэффициент к заработной плате, отчисления по единому социальному налогу, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.6. Стимулирующие выплаты работникам МУК ЦБС при достижении показателей качества осуществляются ежемесячно в абсолютном размере за норму рабочего времени и составляют:

- руководителям (директору, заместителю директора по работе с детьми) – не менее 1000 руб. в месяц;
- специалистам, чья работа непосредственно направлена на достижение цели, для которой создано учреждение (главному библиографу, ведущему библиотекарю, библиотекарю, библиографу, главному специалисту по информатизации и автоматизации), – не менее 1000 руб. в месяц;
- другим работникам (сторожу, технику по электрооборудованию, уборщику помещений) – не менее 500 руб. в месяц.

2.6.1. Условия стимулирования:

- для руководителей:
 - качественное выполнение своих обязанностей;
 - достижение в полном объеме качественных показателей деятельности МУК Новолялинского ГО “Централизованная библиотечная система”;
 - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
 - работа с населением по предоставлению библиотечно-информационных услуг;
 - своевременное планирование работы, учет и отчетность перед вышестоящими руководителями;
- для специалистов:
 - обеспечение доступа населения к библиотечно-информационным ресурсам и сохранность библиотечных фондов;
 - интенсивное использование документного фонда библиотек;
 - проведение массовых мероприятий;
 - качественное выполнение своих обязанностей;
 - организация эффективной работы библиотечного обслуживания населения в соответствии с нормативными показателями;
- библиотечным работникам выплаты начисляются по результатам статистической отчетности библиотек:
 - количество читателей (по нормативу);
 - количество посещений (по нормативу) при условии охвата населения библиотечным обслуживанием (отношение числа читателей к числу жителей) – не менее 30%;
 - участие в мероприятиях районного, окружного, областного, регионального масштаба;
 - сотрудничество с администрацией Новолялинского ГО;
 - взаимодействие и сотрудничество с коллективами учреждений и организаций;
 - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
 - выполнение поручений руководителя;

- **рабочим:**
 - качественное выполнение своих должностных обязанностей;
 - соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.
- 3. Стимулирующие выплаты производятся только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совмещения и совместительства.
- 4. При работе на условиях неполного рабочего дня стимулирующие выплаты работникам выплачиваются пропорционально отработанному времени.
- 5. За невыполнение или ненадлежащее выполнение условий труда руководитель учреждения вправе сократить размер премиальной выплаты на 20–100%.
- 6. За перевыполнение нормативных показателей, ведение работы по приоритетным направлениям, бесконфликтное обслуживание читателей, внедрение инновационных технологий стимулирующие премиальные выплаты работникам могут быть увеличены на 20–100%.
- 7. За наибольший объем работы, выполнение дополнительных видов работ (административную, методическую, практическую помощь специалистам центральной районной библиотеки и центральной районной детской библиотеки) стимулирующая премиальная выплата может быть увеличена на 20–50%.
- 8. Обслуживающему персоналу за своевременное и качественное выполнение заданий и поручений директора, разовые и срочные работы премиальные выплаты увеличиваются на 15–100%.
- 9. Стимулирующая премиальная выплата устанавливается приказом директора ЦБС ежемесячно.
- 10. Стимулирующая выплата руководителю учреждения устанавливается приказом начальника отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации Новолялинского ГО.
- 11. Стимулирующие премиальные выплаты работникам МУК Новолялинского ГО “Централизованная библиотечная система” производятся с 1 апреля 2009 г.

Приложение 4

ПОЛОЖЕНИЕ

о применении стимулирующей выплаты – премиальных по итогам работы работникам муниципального учреждения культуры Новолялинского городского округа “Лобвинский историко-краеведческий музей”

1. Общие положения

- 1.1. Порядок и условия применения стимулирующей выплаты по итогам работы за месяц (премиальные) работникам МУК Новолялинского ГО “Лобвинский историко-краеведческий музей” (далее – музей) разработаны на основании постановления главы Новолялинского ГО от 05.02.2009 № 69.
- 1.2. Положение разработано в целях установления порядка и условий применения стимулирующей (премиальной) выплаты по итогам работы за месяц работникам музея.
- 1.3. Администрация музея в пределах фонда оплаты труда самостоятельно определяет размер выплаты (премиальных) по итогам работы за месяц в абсолютном денежном выражении.

2. Порядок проведения выплат

- 2.1. Стимулирующие выплаты (премиальные) выплачиваются всем работникам учреждения, занятым по основному месту работы.
- 2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются за фактически отработанное время в музее с учетом районного коэффициента – 15%.
- 2.3. Размер премиальной выплаты устанавливается работникам на основании выполнения показателей работы учреждения за месяц, утвержденных директором музея¹.

¹ См. приложение 5. – *Примеч. ред.*

2.4. Стимулирующая выплата устанавливается при качественном выполнении показателей работы в абсолютных размерах.

Порядок установления стимулирующих выплат

Категории работников	Размер выплат, руб.
I категория: директор	1000
II категория: хранитель фондов	1000
III категория: прочие работники (обслуживающий персонал)	500

2.5. За невыполнение или ненадлежащее выполнение показателей работы руководитель вправе сократить размер премиальной выплаты на 20–100%.

2.6. За использование в работе с посетителями новых форм культурно-образовательной деятельности, привлечение посетителей, сотрудничество со СМИ, работу с партнерами по реализации творческих проектов в музее руководитель учреждения вправе увеличить размер премиальных выплат до 50%.

2.7. Стимулирующие выплаты по итогам деятельности выплачиваются работникам учреждения ежемесячно на основании приказа директора музея.

2.8. Стимулирующие выплаты руководителю музея устанавливаются ежемесячно на основании приказа начальника отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации Новолялинского ГО.

2.9. Стимулирующие выплаты работникам музея выплачиваются с 1 апреля 2009 г.

Приложение 5

ПОКАЗАТЕЛИ

работы МУК Новолялинского городского округа "Лобвинский историко-краеведческий музей"
в 2009 г. за месяц

Наименование показателей работы	План на месяц	Факт выполнения
Посетители музея, чел.	60	
Проведение экскурсий, ед.	10	
Проведение бесед, лекций, консультаций, ед.	20	
Оказание населению информационных услуг с использованием фондов музея, ед.	30	
Количество тематических вечеров в музее	1	
Количество новых выставок	1	
Пополнение фондов (новые экспонаты), ед.	1	
Охват населения поселка услугами музея, % от числа жителей (8 тыс. чел.)	1,6	
Планирование работы, учет и отчетность	Согласно регламенту	
Работа со СМИ, количество публикаций о работе музея в квартал	1	
Выполнение правил трудового распорядка, охрана труда, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	Согласно утвержденным правилам	
Количество отработанных дней	Согласно календарному плану	