



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.12.2017

№ 29/27

Об утверждении объемных показателей и порядка отнесения муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Город Глазов» к группам по оплате труда руководителей

В соответствии со ст. 16 Федерального Закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», на основании постановления Администрации города Глазова от 20.09.2017 № 12/38 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Город Глазов» и постановления Администрации города Глазова от 25.05.2017 № 12/27 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Город Глазов» (в редакции постановления от 09.11.2017 № 12/41), руководствуясь Уставом города Глазова,

ПО С Т А Н О В Л Я Ю :

1. Утвердить прилагаемые объемные показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Город Глазов» к группам по оплате труда руководителей.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Глазова:

- от 27.01.2010 № 29/3 «Об утверждении объемных показателей работы и порядка отнесения муниципальных учреждений культуры и молодежной политики города Глазова к группам по оплате труда»;

- от 12.12.2013 № 29/20 «О внесении изменений в постановление Администрации города Глазова от 27.01.2010 № 29/3 «Об утверждении объемных

показателей работы и порядка отнесения муниципальных учреждений культуры и молодежной политики города Глазова к группам по оплате труда».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Глазова по социальной политике.

Глава города Глазова



О.Н.Бекметьев



ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Город Глазов» к группам по оплате труда руководителей.

1. Объемные показатели для отнесения учреждений дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей.

№ п/п	Показатели баллов	Условия	Кол-во баллов
1.	Наличие лицензии на право ведения образовательной деятельности: Организация дополнительного образования	Наличие лицензии	75
2.	Количество работников: Среднесписочная численность основных работников и внешних совместителей (учитываются пропорционально отработанному времени)	За каждого постоянного работника Дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию: - первую; - высшую	1 0,5 1
3.	Количество обучающихся: - по программам общеразвивающим - по программам предпрофессиональным	За каждого обучающегося За каждого обучающегося	0,3 2,5
4.	Многопрофильность учреждения	- до 9 специализаций; - от 10 до 15 специализаций	10 15
5.	Дополнительные платные образовательные услуги	За каждый вид	15
6.	Организации, расположенные в нескольких зданиях	За каждое собственное здание	20
7.	Наличие концертного (конференц) зала		20
8.	Наличие оборудованной библиотеки	При наличии в штате работника	15
9.	Наличие используемой в образовательном процессе компьютерной техники (компьютер+монитор, мультимедийный проектор, мультимедийная доска)	За каждую единицу	0,3
10.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательной организации	За каждую единицу техники в рабочем состоянии	10
11.	Наличие действующих мастерских, лабораторий (соответствующих нормам оснащенности)	- за каждую мастерскую, лабораторию	10
12.	Количество коллективов, имеющих звание «Народный» («Образцовый»). Количество постоянно выставляющихся художников (для детской художественной школы)	За один коллектив За одного художника	10 10
14.	Качество обучения (наличие	За каждого победителя:	

	победителей конкурсов, олимпиад)	-городского уровня -республиканского и регионального уровня -всероссийского уровня -международного уровня	0,5 2 3 5
15.	Организация и проведение массовых мероприятий на базе учреждения	-городского уровня -республиканского и регионального уровня -всероссийского уровня -международного уровня	10 10 20 30
16.	Наличие воспитанников со специальными потребностями (дети-инвалиды, лица с ОВЗ)	За каждого воспитанника	1
17.	Исполнительская дисциплина руководителя	Отсутствие дисциплинарных взысканий за предыдущий учебный год	15
ИТОГО			

Образовательные организации относятся к группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности:

	Группа по оплате труда (сумма баллов)			
	I	II	III	IV
Учреждение дополнительного образования	свыше 400	от 301 до 400	от 101 до 300	до 100

Примечания:

1. Группа по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования устанавливается ежегодно на финансовый год на основании документов, представленных руководителем и подтверждающих объемы работы учреждения.
2. Для вновь открываемых учреждений группа по оплате труда руководителей устанавливается по плановым показателям.
3. За руководителями учреждений дополнительного образования, здания (помещения) которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.
4. Отнесение учреждений дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова.
5. 1-я группа оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования утверждается постановлением Администрации города Глазова по рекомендации Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики.

2. Объемные показатели для отнесения культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей

Группа оплаты труда	Показатели			
	Количество постоянно действующих клубных формирований/ в них участников, (единиц)	Число проведенных культурно-массовых мероприятий, в том числе культурно-досуговых и информационно-просветительных, (единиц)	Количество участников культурно-массовых мероприятий, в том числе культурно-досуговых и информационно-просветительных мероприятий, (тыс.чел.)	Доля средств, полученных от оказания платных услуг, к объему субсидий на выполнение муниципального задания, (процент)
I	более 17	более 200	более 25	более 2
II	от 13 до 17	от 150 до 200	от 15 до 30	от 1,5 до 2
III	от 8 до 13	от 80 до 150	от 10 до 15	от 1 до 1,5
IV	менее 8	менее 80	менее 10	менее 1

Качественные показатели деятельности

Качественные показатели определяются с учетом работы культурно-досуговых учреждений по особо значимым для муниципального образования направлениям деятельности, согласованным с учредителем и выполняемым учреждениями с целью достижения высокого качества предоставления услуг населению. Для определения качества работы в суммовом выражении применяется бальная система.

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Количество баллов
1	Количество клубных формирований, постоянно действующих	1 каждое формирование	5 баллов
2	Наполняемость кружков, коллективов	15 участник	1 балл за каждые 15 участников
3*	Количество культурно-досуговых мероприятий на одного творческого работника за отчетный год	за каждое мероприятие	1 балл
4	Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый»	за каждый коллектив	10 баллов
5	Количество посетителей культурно-досуговых мероприятий за отчетный год	за каждые 500 человек	1 балл
6	Участие в мероприятиях (конкурсах, фестивалях, выставках): <ul style="list-style-type: none"> • республиканских; • региональных; • всероссийских; 	1 мероприятие	3 балла; 5 баллов; 7 баллов;

	• международных		10 баллов
7	Результативность участия (звания «лауреата», «дипломанта») в фестивалях, смотрах, конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • республиканских; • региональных; • всероссийских; • международных 	за каждую награду	10 баллов; 12 баллов; 13 баллов; 15 баллов
8	Мероприятия (фестивали, конкурсы и т.д.) общегородского уровня	за участие; за организацию и проведение	1 балл; 10 баллов
9	Конкурсы проектов, гранты	за участие; за получение	2 баллов; 10 баллов
10	Количество специалистов, повысивших квалификацию	за каждый сертификат	2 балла
11	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению выставочного зала (музыкальной гостиной и др.)	за каждый выставочный зал и др.	10 баллов, но не более 20 суммарно
12	Наличие студий, мастерских, костюмерных	1 студия, мастерская	10 баллов, но не более 20 суммарно
13	Количество методических пособий, изданных учреждением за отчетный год	1 пособие	3 балла
14**	Количество платных услуг	за услугу	1 балл
ИТОГО			

* Количество культурно-досуговых мероприятий на одного творческого работника определяется как отношение количества мероприятий (за исключением концертов, проведенных силами сторонних коллективов, сольных исполнителей) к числу специалистов, в должностных обязанностях которых значится организация и проведение культурно - досуговых мероприятий.

** К видам платных услуг относятся виды услуг, утвержденные постановлением Администрации города.

Группы по оплате труда в зависимости от суммы баллов, нечисленной по объемным показателям

№ п/п	Тип, вид досугового учреждения	Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
1	Досуговые учреждения клубного типа	401-600	201-400	91-200	70-90

Примечания:

1. При отнесении культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей, учитывается общее количество показателей.
2. Группы по оплате труда руководителей культурно-досуговых учреждений устанавливаются ежегодно на финансовый год, исходя из среднегодовых статистических показателей работы, нечисленных за последние 3 года.
3. Для вновь открываемых учреждений группа по оплате труда руководителей устанавливается по плановым показателям.

4. Отнесение культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова.
5. 1-я группа оплаты труда руководителей культурно-досуговых учреждений утверждается постановлением Администрации города Глазова по рекомендации Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики.

3. Объемные показатели
для отнесения **библиотек и централизованных библиотечных систем**
к группам по оплате труда руководителей

Группы	Показатели		
	Среднегодовое число читателей (тыс. чел.)	Среднегодовое кол-во книговыдач (тыс. экз.)	Среднегодовое число посещений (тыс. чел.)
I	свыше 30	свыше 700	свыше 360
II	свыше 20 до 30	свыше 400 до 700	свыше 200 до 360
III	свыше 7 до 20	свыше 180 до 400	Свыше 80 до 200
IV	до 7	до 180	до 80

Качественные показатели деятельности

Качественные показатели определяются с учетом работы библиотек по особо значимым для муниципального образования направлениям деятельности, согласованным с учредителем и выполняемым учреждениями с целью достижения высокого качества библиотечного обслуживания населения, а также в соответствии с Модельным стандартом деятельности общедоступных библиотек в Удмуртской Республике (утвержден приказом Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики от 02.07.2015 г. № 01/01-05/505). Для определения качества работы в суммовом выражении применяется балльная система.

Качественные показатели деятельности

№ п/п	Наименование приоритетного направления	Количество баллов
1.	Библиотека как культурно-просветительский центр	
1.1	Развитие системы стационарного и нестационарного обслуживания читателей, внедрение элементов специализированного и профилированного обслуживания	3
1.2	Разработка и реализация библиотечных, информационных, культурных проектов и программ развития библиотек	2
1.3	Организация интеллектуального досуга и общения читателей	2
2.	Библиотека как активный информационный агент	
2.1	Ведение и предоставление читателям фактографических и полнотекстовых баз данных, электронного каталога, доступа к информационным ресурсам Интернет	2
2.2	Участие в корпоративных проектах по формированию сводных информационно-библиотечных ресурсов	1

2.3	Предоставление информации об услугах и ресурсах учреждения, разработка и выпуск методических, библиографических, рекламных материалов	2
3.	Библиотека как хранитель культурного наследия	
3.1	Формирование и обеспечение сохранности фонда документов, в том числе фонда изданий конца XIX - начала XX вв., предоставление его читателям в научно-исследовательских целях	2
3.2	Наличие и организация сохранности коллекций книг, рукописей, справочно-библиографического аппарата, имеющих особую научную, историческую и культурную ценность для территории	2
3.3	Наличие краеведческого фонда, организация профильного справочно-библиографического аппарата и ведение информационно-библиографической деятельности по краеведению	2
4.	Обеспечение деятельности Учреждения	
4.1	Методическая деятельность: анализ, обобщение и пропаганда прогрессивного опыта работы библиотек города и региона; формирование фонда и справочно-поискового аппарата; консультационная деятельность; повышение квалификации библиотечных специалистов и содействие профессиональному сотрудничеству	4
4.2	Научно-исследовательская деятельность: участие в исследованиях, проводимых профессиональными сообществами, ведущими библиотеками России и Удмуртской Республики. Организация локально-территориальных исследований и мониторингов	3
4.3	Организация и предоставление дополнительных платных библиотечно-информационных услуг	1
4.4	Разработка локальных нормативно-правовых актов	3
5.	Наличие постоянно действующих клубных формирований	1
ИТОГО		30

Группа оплаты труда устанавливается выше по сравнению с группой, установленной по количественным показателям:

- на одну группу, если качественные показатели составили от 16 до 20 баллов;
- на две группы, если качественные показатели составили от 21 до 30 баллов.

Примечания:

1. При отнесении библиотек и централизованных библиотечных систем к группам по оплате труда руководителей учитывается общее количество показателей.
2. Группа по оплате труда руководителя устанавливается ежегодно на финансовый год. Число читателей, книговыдач и посещений по библиотекам и централизованным библиотечным системам определяется, исходя из среднегодовых статистических показателей их работы, начисленных за последние 3 года.
3. Для вновь открываемых учреждений группа оплаты труда устанавливается по плановым показателям.
4. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова.
5. 1-я группа оплаты труда руководителей библиотек и централизованных библиотечных систем утверждается постановлением Администрации города Глазова по рекомендации Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики.

4. Объемные показатели
для отнесения музеев к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда	Количество посетителей в год (тыс. чел.)	Количество экспонатов основного фонда (тыс. ед.)
I	от 70	от 30
II	от 25 до 70	от 12 до 30
III	от 10 до 25	от 4 до 12
IV	до 10	до 4

Примечания:

1. Группа по оплате труда руководителя музея устанавливается ежегодно на финансовый год исходя из среднегодовых статистических показателей работы, исчисленных за последние 3 года.
2. Для вновь открываемых учреждений группа оплаты труда устанавливается по плановым показателям.
3. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова.
4. I-я группа оплаты труда руководителя музея утверждается постановлением Администрации города Глазова по рекомендации Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики.
5. Группа оплаты труда устанавливается на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям:
 - если количество уникальных музейных предметов* в основном фонде превышает 30%;
 - если музей располагается в здании, признанном памятником архитектуры;
 - если Учреждение является Методическим центром для школьных и общественных музеев.

**Уникальный музейный предмет – это движимый памятник истории и культуры, представляющий собой материальную и художественную ценность эталонного или уникального характера с точки зрения истории, археологии, культуры, архитектуры, науки и искусства. Уникальность музейного предмета определяется на основании заключения экспертной фондово-закупочной комиссии музея.*

5. Объемные показатели
для отнесения центра ремесел к группам по оплате труда руководителя

№ п/п	Показатели	Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
1.	Кол-во видов (подвидов) декоративно-прикладного искусства и ремесел, (единиц)	свыше 10	от 7 до 10	от 3 до 6	до 3
2.	Количество художественных изделий утилитарного и (или)	свыше 100	от 70 до 100	от 30 до 60	до 20

	декоративного назначения, изготовленных в соответствии с традициями ремесла для популяризации декоративно-прикладного искусства и ремесел, (единиц)				
3.	Количество проведенных этнографических экспедиций, (единиц)	1	1	-	-
4.	Участие в республиканских выставках, на которых демонстрировались изделия (единиц)	4	3	2	1
5.	Организация и проведение мастер-классов с количеством обучающихся не менее 3 чел., мероприятий, (единиц)	свыше 10	от 7 до 10	от 3 до 6	до 3
6.	Выпуск информационно-методических материалов по видам (подвидам) декоративно-прикладного искусства, (единиц)	2	1	1	-
7.	Доля объема средств от оказания платных услуг в объеме субсидии на выполнение муниципального задания, (%)	выше 7	от 3 до 7	от 1 до 3	до 1

Примечания:

1. При отнесении центра ремесел к группам по оплате труда руководителя учитывается общее количество показателей.
2. Группа по оплате труда руководителя устанавливается ежегодно на финансовый год, исходя из среднегодовых статистических показателей работы, исчисленных за последние 3 года.
3. Для вновь открываемых учреждений группа оплаты труда устанавливается по плановым показателям.
4. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова.
5. 1-я группа оплаты труда руководителя центра ремесел утверждается постановлением Администрации города Глазова по рекомендации Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики.

6. Объемные показатели
для отнесения театра к группам по оплате труда руководителя

Группа по оплате труда	Число проведенных мероприятий в год (единиц)	Соотношение числа посетителей мероприятий (спектаклей) театра за год, к вместимости зрительного зала или залов (чел./мест)
I	Свыше 50	Свыше 50
II	Менее 50	Менее 50

1. Группа по оплате труда руководителя театра устанавливается по показателям работы за год.
2. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение группы) производится Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова.
3. I-я группа оплаты труда руководителя театра утверждается постановлением Администрации города Глазова по рекомендации Министерства культуры и туризма Удмуртской Республики.

Начальник Управления культуры,
спорта и молодежной политики



О.А.Проц