



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от «31» марта 2017 года

г. Чита

№ 129/Р

Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей государственных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства культуры Российской Федерации от 8 апреля 2013 г. № 325 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации», статьей 16 Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», распоряжением Правительства Забайкальского края «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Забайкальского края» от 25 февраля 2013 года № 76-р, Постановлением Правительства Забайкальского края от 22 февраля 2017 года № 72 «О мерах по реализации Закона Забайкальского края от 23 декабря 2016 года № 1429-ЗЗК «О бюджете Забайкальского края на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов»:

1. Утвердить Положение о порядке оплаты труда руководителей государственных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров (далее - Положение).

2. Руководителям государственных учреждений внести соответствующие изменения в трудовые договоры с заместителями и главными бухгалтерами в порядке, установленном трудовым законодательством.

3. Признать утратившим силу распоряжение Министерства культуры Забайкальского края от 29 января 2016 года № 75/Р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей государственных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров».

4. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01 апреля 2017 года.

И.о. министра культуры



Т.В. Цымпилова

УТВЕРЖДЕНО
Распоряжением Министерства
культуры Забайкальского края
от «31» марта 2017 года № 129/р

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей государственных учреждений,
координация и регулирование деятельности которых возложены на
Министерство культуры Забайкальского края, их заместителей и
главных бухгалтеров

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда руководителей государственных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края (далее - государственные учреждения), их заместителей и главных бухгалтеров при заключении с ними трудовых договоров.

2. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений определяется трудовыми договорами в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1. Должностной оклад руководителя государственного учреждения определяется трудовым договором на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Компенсационные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, для руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от условий труда в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителям государственных учреждений устанавливаются решением Министерства культуры Забайкальского края в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Стимулирующие выплаты могут включать в себя:

- надбавку за выслугу лет;
- надбавку за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ;

- систему премирования.

3.3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад и устанавливается без ограничения срока действия.

Размеры в процентах от должностного оклада:

при выслуге лет до 3 лет - 10%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 20%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 10 лет - 30%.

3.3.2. Надбавка за почетное звание устанавливается в размере:

- 20 процентов от должностного оклада, руководителям государственных учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- 10 процентов должностного оклада, руководителям государственных учреждений, имеющим:

а) почетные звания "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности.

- 5 процентов должностного оклада, руководителям государственных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

3.3.3. Распоряжением Министерства культуры Забайкальского края руководителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент в размере от 0 до 2, с учетом индивидуальных достижений в сфере управления учреждением и с указанием в распоряжении основания установления персонального повышающего коэффициента.

3.3.4. Оценка деятельности руководителей государственных учреждений для определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и качество выполняемых работ, производится в соответствии с Перечнем целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности государственных казенных,

бюджетных, автономных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, и их руководителей (прилагается).

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и качество выполняемых работ определяется рабочей группой по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей государственных учреждений (далее - рабочая группа) на основании представленного руководителем подведомственного учреждения **в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом**, текстового отчета.

При проведении Министерством культуры Забайкальского края в установленном порядке ведомственного контроля финансовой деятельности государственных учреждений, осуществляется проверка достоверности отчетной информации государственных учреждений о выполнении условий выплат стимулирующего характера.

3.3.5. За счет экономии фонда оплаты труда может осуществляться премирование работников и руководителей учреждения. Средства на осуществление премирования формируются в пределах не более 10% фонда оплаты труда.

Размер премирования определяется рабочей группой на основании представленного **в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом**, текстового отчета о размере премиального фонда, премировании работников в отчетном периоде.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников и руководителей за общие результаты труда по итогам работы в пределах премиального фонда.

Премия выплачивается после подведения итогов работы рабочей группы на основании распоряжения Министерства культуры Забайкальского края.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, а также в связи с юбилейной датой, может выплачиваться одновременно по решению министра культуры Забайкальского края.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия руководителям государственных учреждений не начисляется в следующих случаях (депремирование):

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора руководителю государственного учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания Министерство культуры Забайкальского края имеет право частично снизить размер премии руководителю государственного учреждения;

- совершения прогула, появления руководителя государственного учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного

токсического опьянения, оформленных в установленном порядке в отчетном периоде;

- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов в Министерство культуры Забайкальского края и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам) в отчетном периоде;

- наличия зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в государственном учреждении в отчетном периоде;

- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявления в государственном учреждении нарушений правил противопожарной безопасности в отчетном периоде;

- наличия фактов нарушения трудового законодательства, требований нормативных правовых актов, по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;

- нанесения руководителем государственного учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба государственному учреждению, наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем государственного учреждения, выявленных в отчетном финансовом году.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников государственных учреждений устанавливается в кратности 1:5.

Соотношение средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников государственных учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается на календарный год, исходя из средней заработной платы работников государственных учреждений, сложившейся в предыдущем календарном году. Определение размера средней заработной платы работников осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения.

5. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются настоящим положением на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя государственного учреждения.

6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя государственного учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем государственного учреждения, с учетом выполнения целевых показателей деятельности государственного учреждения в целом.

7. Должностные оклады руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров индексируются одновременно с индексацией оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной

платы работников общетраслевых профессий рабочих и должностей служащих.

8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда государственных учреждений - не более 40 процентов.

ПЕРЕЧЕНЬ

целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, и их руководителей

№ п/п	Целевые показатели эффективности учреждений и их руководителей	Критерии оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей	Количество баллов	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности	Структурное подразделение, ответственное за оценку соответствующего показателя
1	2	3	4	5	6	7
1. Основная деятельность учреждения						
1.1	Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждений	Совокупное выполнение показателей в объеме не ниже 100% Совокупное выполнение показателей в объеме от 95 % до 100% Совокупное выполнение показателей в объеме от 90 до 95% Совокупное выполнение показателей в объеме от 85 до 90% Совокупное выполнение показателей ниже 85%	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	Отчет о выполнении целевых показателей	Годовая (отчет представляется ежеквартально, но для оценки данного показателя используется отчет за 4 квартал с нарастающим итогом)	Управление по реализации государственной культурной политики, отдел архивного дела

1.2	<p>Степень выполнения утвержденного государственного задания; (по 1, 2, 3 кварталу (нарастающим итогом) - показатели государственного задания, определенные только для квартальной отчетности (показатели объема и качества гос.услуги (работы)); (по 4 кварталу (нарастающим итогом); - все показатели государственного задания (показатели объема и качества гос.услуги (работы))).</p>	<p>Совокупное выполнение показателей в объеме не ниже 100%</p> <p>Совокупное выполнение показателей в объеме от 95 % до 100%</p> <p>Совокупное выполнение показателей в объеме от 90 до 95%</p> <p>Совокупное выполнение показателей в объеме от 85 до 90%</p> <p>Совокупное выполнение показателей ниже 85%</p>	<p>4 балла (всего 16 баллов за весь год)</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p>	<p>Отчет об исполнении государственного задания</p>	<p>Управление по реализации государственной культурной политики, отдел планово-экономической работы</p>
1.3	<p>Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан</p>	<p>Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил.</p> <p>Наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представленных, предложениях.</p> <p>Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполненных с нарушением указанных сроков (за исключением нарушений, устранение которых требует капитального ремонта или реконструкции)</p>	<p>2 балла (всего 8 баллов за весь год)</p> <p>1 балл</p> <p>0 баллов</p>	<p>Отчет руководителя, результаты работы комиссий Министерства, других уполномоченных органов</p>	<p>Буйнов Р.В. Трошина Ю.М.</p>

1.4	Удовлетворенность граждан качеством работы учреждения	Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве работы учреждения (не менее 83 % от общего числа опрошенных) и положительные результаты независимой оценки качества, если такая оценка проводилась общественным советом.	1 балл (всего 4 балла за весь год)	Отчет руководителя, протокол общественно-о совета при наличии	Квартальная	Управление по реализации государственной культурной политики, отдел архивного дела
1.5	Участие в реализации целевых программ, участие в конкурсах на получение федерального (краевого) гранта, грантов НКО	Отрицательные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве работы учреждения (менее 83 % от общего числа опрошенных) или отрицательные результаты независимой оценки качества, если такая оценка проводилась общественным советом	0 баллов			
1.5	Участие в реализации целевых программ, участие в конкурсах на получение федерального (краевого) гранта, грантов НКО	Победитель конкурса на получение федерального (краевого) гранта или участник федеральных целевых и государственных программ.	2 балла (всего 8 баллов за весь год)	Отчет руководителя	Квартальная	Управление по реализации государственной культурной политики, отдел архивного дела
		Заявка на участие в конкурсе на получение федерального (краевого) гранта или в реализации федеральных целевых и государственных программ учреждением подана.	1 балл			
		Заявка на участие в конкурсе на получение федерального (краевого) гранта или в реализации федеральных целевых и государственных программ учреждением не направлялась.	0 баллов			

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 40 баллов

2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина учреждения (руководителя)

2.1	Целевое и эффективное использование бюджетных в внебюджетных средств, в том числе в рамках государственного задания	Снижение кредиторской задолженности и отсутствие зафиксированных в акте нарушений целевого использования бюджетных средств. Снижение кредиторской задолженности или отсутствие зафиксированных в акте нарушений целевого использования бюджетных средств. Наличие кредиторской задолженности и отсутствие зафиксированных в акте нарушений целевого использования бюджетных средств	2 балла (всего 8 баллов за год) 1 балл 0 баллов	Формы бухгалтерской отчетности, акты ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности	Квартальная	Отдел бухгалтерского учета и ревизий
2.2	Своевременность предоставления месячных, квартальных, годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов. Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений и отчетов.	1 балл (всего 4 балла за весь год) 0 баллов	Акт о нарушении, обходной лист, служебная записка	Квартальная	Структурные подразделения Министерства
2.3	Ведение деятельности по размещению заказов (закупок) на поставки товаров, работ, услуг без нарушений Законодательства	Исполнение требований, установленных законодательством в сфере закупок. Неисполнение требований, установленных законодательством в сфере закупок.	1 балл (всего 4 балла за весь год) 0 баллов	Акт проверки, служебная записка	Квартальная	Контрактная служба
2.4	Соблюдение исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное исполнение поручений учредителя Наличие дисциплинарных взысканий или официально зафиксированных замечаний	2 балла (всего 8 баллов за весь год) 0 баллов	Служебная записка о невыполнении поручения Министерства	Квартальная	Структурные подразделения Министерства
2.5	Привлечение дополнительных источников финансирования расходов учреждения	Объем средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности (спонсорских)	(всего 12 баллов за весь	Формы бухгалтерской отчетности,	Квартальная	Отдел планово-экономической

		средств) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом), % увеличение свыше 110% увеличение от 105% до 110% сохранение от 90% до 105% ниже 90 %	год)	отчет руководителя, ежемесячный отчет по доходам	работы
2.6	Полнота уплаты налогов и сборов за счет всех источников финансирования	Отсутствие задолженности по налогам и сборам Наличие задолженности по налогам и сборам	3 балла 2 балла 1 балл 0 баллов	Формы бухгалтерской отчетности	Отдел бухгалтерского учета и ревизий

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 40 баллов

3. Деятельность учреждения (руководителя), направленная на работу с кадрами

3.1	Доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в регионе в соответствии с региональной «дорожной картой»	Соблюдение установленных показателей соотношения средней заработной платы соответствующей категории работников учреждения и доведения их в установленные сроки до средне-месячной заработной платы по краю Не соблюдение установленных показателей	2 балла (всего 8 баллов за весь год) 0 баллов	Формы ЗП-культура, ЗП-образование	Отдел - планово-экономической работы
3.2	Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде начисленной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) учреждения	Не более 40 процентов Более 40 процентов	2 балла (всего 8 баллов за весь год) 0 баллов	Формы ЗП-культура, ЗП-образование	Отдел - планово-экономической работы
3.3	Уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы	Кратность до 5	1 балл (всего 4 балла за весь год)	Формы ЗП-культура, ЗП-образование	Отдел - планово-экономической работы

работников учреждений в кратности 1 к 5	в кратность свыше 5	0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 20 баллов		
Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов		
Периодичность		Баллы
I квартал		24
II квартал		24
III квартал		24
IV квартал		28
Итого за год (сумма всех баллов по 4-м кварталам)		100
Оценка эффективности деятельности учреждения и его руководителя за год		
Высокая эффективность деятельности		от 91 до 100 баллов
Средняя эффективность деятельности		от 71 до 90 баллов
Низкая эффективность деятельности		от 51 до 70 баллов
Неэффективная деятельность		от 0 до 50 баллов

1. Стоимость одного балла в рублях рассчитывается по следующей формуле:

$$СБ = ДО * 12 / 100, \text{ где } СБ - \text{ стоимость одного балла;}$$

ДО - должностной оклад;

2. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и качество выполняемых работ в рублях в месяц рассчитывается по следующей формуле:

$$МРСН = СБ * КБ / 3 \text{ мес., где } МРСН - \text{ месячный размер стимулирующей надбавки;}$$

КБ - количество баллов.

3. Оценка эффективности деятельности учреждения и его руководителя по итогам года:

В пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год допускается единовременная выплата руководителю и работникам в следующих размерах:

- при высокой эффективности деятельности - 1 должностной оклад;
- при средней эффективности деятельности - 0,5 должностного оклада.

При низкой эффективности и неэффективной деятельности единовременная выплата не осуществляется.