

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ХИЛОКСКИЙ РАЙОН»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16 июня 2019 года

№ 445

г. Хилок

Об утверждении показателей и методики распределения уровня средней заработной платы в разрезе учреждений культуры муниципального района «Хилокский район» на 2019 год

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», поручением Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Голиковой Т.А. от 01.02.2019 года № ТГ-П 12-718 «О недопущении снижения целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Министерства культуры Забайкальского края от 18 февраля 2019 года № 95/р «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Мероприятия, направленные на достижение ключевых показателей региональной составляющей национального проекта «Культура», администрация муниципального района «Хилокский район» **постановляет:**

1. Утвердить показатели и методику распределения уровня средней заработной платы в разрезе учреждений культуры муниципального района «Хилокский район» на 2019 год (приложение 1).
2. Руководителям учреждений культуры муниципального района «Хилокский район» ежеквартально в срок до 8 числа месяца, следующего за отчётный период, предоставлять отчёт о достижении показателей.
3. МУ «Управление культуры и молодёжной политики администрации муниципального района «Хилокский район» осуществлять мониторинг показателей учреждений культуры муниципального района «Хилокский район».
4. Настоящее постановление разместить на официальном сайте муниципального района «Хилокский район».

И.о. главы муниципального района
«Хилокский район»

К.В. Серов



ПРИЛОЖЕНИЕ 1
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального района
«Хилокский район»
от « 16 » *июль* 2019 г. № 445



Методика распределения уровня средней заработной платы в разрезе учреждений культуры в муниципальном районе «Хилокский район»

Расчет и определение уровня средней заработной платы в отдельно взятом учреждении зависит от группы показателей работы учреждений культуры за предыдущий период. Изменения вносятся поквартально и зависят от работы учреждения.

К показателям (индикаторам) эффективности работы учреждения относятся:

1. Средняя заработная плата работников учреждения согласно штатного расписания;
2. Выполнение плана платных услуг за отчетный период (в данном случае за квартал);
3. Достижение уровня целевого показателя, установленного в предыдущем периоде;
4. Прирост посещений на платной основе;
5. Число обращений к цифровым ресурсам культуры за предыдущий квартал;
6. Участие в конкурсах, фестивалях (краевого, всероссийского, международного уровнях) на одну среднесписочную единицу;

1. Средняя заработная плата работников учреждения согласно штатного расписания.

Формула для расчёта средней заработной платы в учреждении:

$$\text{Ср. з/п} = \text{ФОТ} / \text{ш.ч.}$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда, согласно штатного расписания с учетом всех доплат, в том числе и материальная помощь к отпуску работника;

ш.ч. – штатная численность, согласно штатного расписания.

2. Выполнение плана доходов от платных услуг, направленных на повышение заработной платы, за отчетный период (в данном случае за квартал).

План платных услуг устанавливается перед работниками учреждений культуры приказом начальника Управления культуры на предыдущий квартальный период. Он рассчитывается по формуле:

$$\text{п.пл.} = (\text{П.} * 5\% + \text{п. пл.}_6) / 4$$

где:

П. – дополнительная финансовая потребность на доведение до целевого показателя;

п. пл.₆ – план доходов от платных услуг, направленных на повышение заработной платы, за предыдущий период.

Он может, как увеличиваться, так и уменьшаться в зависимости от среднесписочной численности учреждения и уровня заработной платы (целевого показателя), установленного МУ «Управление культуры и молодежной политики» муниципального района «Хилокский район».

3. Достижение уровня целевого показателя, установленного в предыдущем периоде.

Уровень целевого показателя устанавливается данной методикой отдельно для каждого учреждения. Достижение целевого показателя является обязательным для учреждения. Управление культуры может корректировать уровни по необходимости, например, в связи с изменением среднесписочной численности одного из учреждений и. т. д.

4. Прирост посещений на платной основе.

Прирост посещений на платной основе за предыдущий период является обязательным критерием для определения уровня средней заработной платы учреждения и определяется по данным отчета в натуральном выражении.

5. Увеличение числа обращений к цифровым ресурсам культуры.

Этот показатель учитывается в натуральном выражении по количеству посещений сайта учреждения, группы учреждения культуры в социальных сетях (без учета соц. сети «Одноклассники»)

6. Участие в конкурсах, фестивалях (краевого, всероссийского, международного уровнях) на одну среднесписочную единицу;

Количество участия в конкурсах каждого учреждения культуры считается методом суммирования участия и деления на среднесписочную численность работников учреждения культуры в натуральном выражении за весь предыдущий период. Подтверждением участия является пояснительная записка, где указывается наименование мероприятия, где учреждение принимало участие в соответствующем периоде, дата прохождения конкурса или подачи документов на участие учреждения в данном конкурсе. Документ должен быть подписан руководителем учреждения и закреплен печатью данного учреждения.

Распределение уровней целевых показателей между учреждениями.

Распределение уровней целевых показателей между учреждениями происходит из расчета по сумме всех индикаторов в процентном отношении. Для расчета уровня средней заработной платы все вышеперечисленные индикаторы устанавливаются в процентном соотношении из общей суммы и рассчитываются по формуле:

$$\text{Ин.}\% = \text{Ин.}\text{факт} * 100 / \sum \text{ин.}\text{общ.}$$

где:

Ин. факт – показатель индикатора в натуральном выражении;

\sum ин.общ – сумма показателей всех учреждений в натуральном выражении.

Далее находится сумма всех индикаторов учреждения в процентном выражении по формуле:

$$\sum \text{Ин}\% = \text{Ин.}\text{факт}_1 + \text{Ин.}\text{факт}_2 + \text{Ин.}\text{факт}_3 + \text{Ин.}\text{факт}_4 + \text{Ин.}\text{факт}_5 + \text{Ин.}\text{факт}_6;$$

Где:

Ин.факт₁ – процентное отношение индикатора заработной платы согласно штатного расписания;

Ин.факт₂ – процентное отношение индикатора выполнения плана доходов от платных услуг, направленных на повышение заработной платы;

Ин.факт₃ – процентное отношение индикатора достижения уровня целевого показателя;

Ин.факт₄ – процентное отношение индикатора выполнения плана муниципального задания;

Ин.факт₅ – процентное отношение индикатора участия в конкурсах на получение грантов;

И_{н.факт 6} – процентное отношение индикатора участия в конкурсах, фестивалях (краевого, всероссийского, международного уровня);

Доля суммы всех индикаторов одного учреждения в общей сумме индикаторов всех учреждений рассчитывается в процентном выражении по формуле:

$$\sum \text{И}_{\text{н}\% \text{ учр.}} = \sum \text{И}_{\text{н}\%} * 100 / \sum \text{ин. общ.};$$

Процент распределения дополнительной финансовой потребности рассчитывается по формуле:

$$\text{Д}_{\text{потр}\%} = \sum \text{И}_{\text{н}\% \text{ учр}} * \text{п.ч}_{\text{ср/сп}};$$

где:

п.ч_{ср/сп} – планируемая среднесписочная численность учреждения.

Дополнительная потребность может быть рассчитана двумя вариантами: 1) по отношению к штатному расписанию; 2) по отношению к фонду заработной платы учреждения за предыдущий период.

В нашем случае - от потребности по отношению к штатному расписанию. То есть, находим разницу между потребностью дополнительных финансовых средств и утвержденным фондом на плановый период по формуле:

$$\text{П} = \text{ФОТ} - (\text{ц.п.р} * \text{п.ч}_{\text{ср/сп}} * 12);$$

где:

ц.п.р - уровень целевого показателя в учреждениях культуры Хилокского района, установленный Министерством культуры Забайкальского края.

После определения потребности распределяем по каждому учреждению дополнительную потребность в соответствии с индивидуальным процентом распределения, приходящегося на каждое учреждение с учетом всех индикаторов.