Администрация

Толстихинского сельсовета

Уярского района

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

29.10.2014г. с.Толстихино № 89 -п

|  |
| --- |
| Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры |

 Руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 года № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Решением Уярского районного Совета депутатов от 25.02.2014 года № 01-09-07 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Постановлением администрации Уярского района от 26.09.2014 г. № 1104-п, «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры», руководствуясь Уставом Толстихинского сельсовета Уярского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Со дня вступления в силу настоящего постановления признать утратившими силу:

- постановление администрации Толстихинского сельсовета Уярского района от 11.02.2013 года №13-П.

 - постановление администрации Толстихинского сельсовета Уярского района от 12.07.2013 года №75-П.

 - постановление администрации Толстихинского сельсовета Уярского района от 18.10.2013 года №103-П.

 - постановление администрации Толстихинского сельсовета Уярского района от 23.09.2014 года №78-П.

 2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры.

 3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования общественно-политической газете Уярского района «Вперёд», и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2014 года.

Глава Толстихинского В.Э. Берзин

сельсовета:

Приложение №1 к постановлениюглавы администрации

Толстихинского сельсоветаУярского района

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

КУЛЬТУРЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Толстихинского сельсовета Уярского района (далее - Примерное положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 15 Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 года № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Решения Толстихинского сельского Совета депутатов от 18.10.2013 года № 2-68 ( в ред. от 17.09.2014 г. № 2-88) «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», постановлением администрации Уярского района от 26.09.2014 г. № 1104-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры», руководствуясь Уставом Толстихинского сельсовета Уярского района и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Толстихинского сельсовета с 1 октября 2014 года.

1.2. Оплата труда включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, а так же могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, в том числе при наличии квалификационной категории, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок;

- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

 - размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических

исполнителей и артистов вспомогательного состава» 2 512 рубля;

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников

культуры, искусства и кинематографии среднего звена» 3 663 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры,

искусства и кинематографии ведущего звена» 4 937 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава

учреждений культуры, искусства и кинематографии» 6 446 рублей.

 2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 года № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» 2 551 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

1 квалификационный уровень 2 597 рубля;

2 квалификационный уровень 3 167 рубль;

3 квалификационный уровень 3 480 рублей;

4 квалификационный уровень 4 193 рублей;

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих

первого уровня»

1 квалификационный уровень 2 597 рублей;

2 квалификационный уровень 2 739 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих

второго уровня»

1 квалификационный уровень 2 882 рубль;

2 квалификационный уровень 3 167 рубля;

3 квалификационный уровень 3 480 рублей;

4 квалификационный уровень 4 392 рублей;

5 квалификационный уровень 4 961 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих

третьего уровня»

1 квалификационный уровень 3 167 рубля;

2 квалификационный уровень 3 480 рублей;

3 квалификационный уровень 3 820 рубль;

4 квалификационный уровень 4 592 рубль;

5 квалификационный уровень 5 361 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих

четвертого уровня»

1 квалификационный уровень 5 762 рублей;

2 квалификационный уровень 6 675 рублей;

3 квалификационный уровень 7 188 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих

первого уровня»

1 квалификационный уровень 2 231 рублей;

2 квалификационный уровень 2 338 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих

второго уровня»

1 квалификационный уровень 2 597 рублей;

2 квалификационный уровень 3 167 рубля;

3 квалификационный уровень 3 480 рублей;

4 квалификационный уровень 4 193 рублей.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

художественный руководитель 6 446 рублей;

заведующий клубом 6 446 рублей;

звукооператор 4937 рублей.

2.6. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом министерства культуры Красноярского края.

 2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.7.1. Работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;

высшей категории – на 15%;

первой категории – на 10%;

второй категории – на 5%.

2.8. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.7 настоящего Примерного положения»;

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

 доплату за работу в ночное время;

 доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 доплату за сверхурочную работу.

 3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

 Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

 3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

 3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

 3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 3.5. Производить выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, чья деятельность осуществляется в сельской местности в размере 25 % от оклада.

IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Примерного положения.

4.3. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 160 % от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 120 % от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 70 % от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120 % от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 90 % от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 80 % от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

4.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам:

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10 % при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25 % при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

до 35 % при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

за сложность, напряженность и особый режим работы:

работающим в театрах, концертных учреждениях, филармонии, музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100 % - для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа;

до 60 % - для детских, юношеских (молодежных) библиотек, библиотек для инвалидов по зрению;

работающим в учреждениях специализирующихся на обслуживании инвалидов по зрению или инвалидов по слуху, в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 1 к Примерному положению.

4.5. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливается условиями увеличения размера должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории, согласно приложения № 2 к Примерному положению ( с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы на территории Красноярского края).

4.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти сельсовета, осуществляющим управление учреждениями.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются согласно приказа руководителя учреждения.

4.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

V. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти района, осуществляющим управление учреждениями.

 5.1. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

 5.2.Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

 5.3. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

VI. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

 6.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителям и работникам краевых государственных учреждений культуры и образовательных организаций (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объёме от общей суммы полученных средств, не превышающем:

50% – для театральных, концертных и филармонических учреждений, библиотек, музеев, учреждений кинематографии, для клубных учреждений, методических центров клубной работы;

 6.2.Оплата труда работников учреждений культуры за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

 6.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

VII.ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

 7.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, регулируют отношения, возникающие между учреждением и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и Примерным положением.

Действие пункта 7 распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании распорядительных актов руководителя учреждения (приказы, распоряжения) с учетом мнений Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на выплаты стимулирующего характера с учетом раздела настоящего положения.

Положение о Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, их состав, утверждаются распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителя учреждения. В состав Комиссии включается представитель выборного органа работников учреждения.

7.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты.

д) выплаты по итогам работы.

7.4. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки.

7.5. Условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений определяются и отражаются в оценочных листах индивидуально для каждого работника.

7.6. Персональные выплаты устанавливаются работникам учреждений в соответствии с приложением № 3 к Примерному положению.

7.7. Выплаты по итогам работы осуществляются за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год с учетом следующих критериев оценки:

- успешного и добросовестного исполнения работниками учреждений своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- проявления инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

-качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественной подготовки и своевременности сдачи отчетности;

- своевременного и качественного исполнения и предоставления запрашиваемой информации.

7.7.1. Выплаты по итогам работы производятся с учетом фактически отработанного работником учреждения времени в отчетном периоде.

7.7.2. Выплата по итогам работы за месяц производится за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в поручении руководителя) исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками. Выплаты по итогам работы за месяц работнику учреждения не могут превышать 150 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

 7.7.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год работникам учреждения предельными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах фондов оплаты труда учреждения.

 7.7.4. Выплаты по итогам работы за квартал, год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

,

где:

 - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику учреждения;

 - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год; - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

 - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником учреждения времени.

 рассчитывается по формуле:

,

где:

Э - экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m - фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителя учреждения, с учетом мнений Комиссий по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения (далее - Комиссии) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, ассигнований по переданным полномочиям поселений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

 Положение о Комиссии, ее составе утверждается распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителя учреждения. В состав Комиссии включается представитель выборного органа работников учреждения.

VIII. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

8.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому из оснований, предусмотренных пунктом 5.1 настоящего примерного положения.

 8.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника учреждения, к которому прикладываются заверенные работником учреждения копии документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи.

8.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, производится на основании распорядительных актов руководителя учреждения (приказы, распоряжения).

8.5. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

|  |
| --- |
|  |

Приложение № 1

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

 учреждений культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |
| Директор учреждения | Сложность организации и управления учреждением  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 30 |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)  | до 30 |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:от 95 до 98 %от 98 до 100 %более 100 % | до 30от 30 до 40от 40 до 50 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Директор  | обеспечение безопасных условий в учреждении  | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов  | до 50 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | до 40 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:от 80 до 90 %от 90 до 100 % | до 20 от 20 до 30 |
|  | применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | до 5 |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | до 20 |

 Приложение № 2

 к Примерному положению

 об оплате труда работников

 муниципальных бюджетных

 учреждений культуры

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ

ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Музеи | 10,0 |
| 2 | Библиотеки | 5,0 |
| 3 | Учреждения культуры клубного типа | 5,0 |

Приложение № 3

 к Примерному положению

 об оплате труда работников

 муниципальных бюджетных

 учреждений культуры

ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | Надбавка за квалификационную категориюустанавливается библиотечным работникам при наличии:- высшей квалификационной категории- первой квалификационной категории- второй квалификационной категории | 15105 |
| 2 | За опыт работы:- при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);- при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный»;- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» | не свыше 10не свыше 25не свыше 35не свыше 25не свыше 35 |
| 3 | За сложность, напряженность и особый режим работы | не свыше 100 |
| 4 | Выплата молодым специалистам Выплата осуществляется специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении. Выплата устанавливается на пять лет работы с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования. | 50 |
| 7 | Выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае | Определяется расчетно в абсолютном размере |
| 8 | Выплата в целях обеспечения региональной выплаты | Определяется расчетно в абсолютном размере |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры |

**Оценочный лист**

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы за \_\_\_\_\_\_\_\_ месяц

ФИО

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели  | Балл | Примечание |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Приложение № 5

 к Примерному положению

 об оплате труда работников

 муниципальных бюджетных

 учреждений культуры

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

 n

 SUM ДО

 i=1 i

 ДО = --------,

 ср n

 где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

 ср

работников основного персонала;

 ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

 i

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным

расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов; увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.