

**АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЕКСЕЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КУРАГИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

29.05.2015 с. Алексеевка № 17-п

Об утверждении Положения об оплате

труда работников «МБУ

Алексеевский СДК»

В соответствии со статьей 135, 144 Трудовогокодексом Российской Федерации, статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить [Положение](file:///D%3A%5C%D0%9E%D0%B1%D1%89%D1%8F%D1%8F%20%D0%BF%D0%B0%D0%BF%D0%BA%D0%B0%5C%D0%92%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%5C%D0%9C.%D0%A5%5C%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%5C%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2.%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%201.docx#Par38) об оплате труда работников «Муниципального бюджетного учреждений Алексеевский сельский дом культуры», согласно приложению.

2.Постановление администрации Алексеевского сельсовета от 13.06.2012 № 31-п (в редакции постановление администрации Алексеевского сельсовета от 15.11.2012 № 68–п, постановление администрации Алексеевского сельсовета от 30.09.2014 № 64 –п) считать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 4. Опубликовать постановление в газете «Алексеевские вести» и на «Официальном интернет-сайте администрации Алексеевского сельсовета» (Alekseevka.bdu.su).

 5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования).

Глава администрации

Алексеевского сельсовета М.В.Романченко

 Приложение

к постановлению

 Алексеевского сельсовета

 от 29.05.2015 № 17-п

[Положение](file:///D%3A%5C%D0%9E%D0%B1%D1%89%D1%8F%D1%8F%20%D0%BF%D0%B0%D0%BF%D0%BA%D0%B0%5C%D0%92%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%5C%D0%9C.%D0%A5%5C%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%5C%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2.%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%201.docx#Par38) об оплате труда работников «Муниципального бюджетного учреждения Алексеевский сельский дом культуры».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящее Положение об оплате труда работников «Муниципального

бюджетного учреждения Алексеевский сельский дом культуры»(далее – Положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», постановления Правительства Красноярского края от27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя государственного бюджетного учреждения», постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 671-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Приказа министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении видов условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

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

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

- условия оплаты труда директора учреждения, заместителя директора, заведующего филиала;

- условия выплат единовременной материальной помощи.

II. 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. 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 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 3663 |

2.2. 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»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Наименование должности | Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий | 2231 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | Кочегар | 2338 |

2.3. 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:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Художественный руководитель | 5605 |
|  |  |
| Заведующий филиалом | 4937 |

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением Алексеевского сельсовета.

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

2.5.1. 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%.

2.6. Выплаты компенсационного характера и персональные выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.5. 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 с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 пункта 3.3., 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. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

4.2.2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению директора учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.3.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению директора учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.4.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению директора учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты.

4.5.1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

а) За опыт работы работникам учреждения, при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, 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".

4.5.2. За сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 150 % должностного оклада.

 4.5.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.5.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 9544 рубля.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной ставке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

 4.7. Выплаты по итогам работы.

4.7.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средства от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.7.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником 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;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ.

4.7.3. 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 и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде (месяц, квартал, полугодие, год);

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период(месяц, квартал, полугодие, год;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

 i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

 i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде (месяц, квартал, полугодие, год);

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат директора, заместителя директора, утвержденный в плане финансов-хозяйственной деятельности учреждения;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением директора учреждения, его заместителя;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности;

Qгар– гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод,

где:

Qбаз– фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

Nотп– среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом периоде.

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями № 1-3 к настоящему Положению.

4.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директора может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

* 1. Выплата единовременной материальной помощи работникам

учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

 6.1. Заработная плата директора учреждения и главного бухгалтеравключает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

6.3. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения.

6.4. Директору учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом учредителя учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения в соответствии с приложением № 4 настоящему Положению.

6.6. Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается локальным актом учреждения на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения.

6.7. Директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

6.8. Директору учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, главному бухгалтеру - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

до 120 % от оклада (должностного оклада) –директору учреждения;

до 60% от оклада (должностного оклада) – главным бухгалтерам.

6.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 80 % от оклада (должностного оклада) – директоруучреждения;

до 40% от оклада (должностного оклада) – главным бухгалтерам.

6.9. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются директору учреждения, главному бухгалтеру:

за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 100% должностного оклада.

6.10. Выплаты по итогам работы:

6.10.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения директора учреждения, главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение директором учреждения, его заместителем 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.

6.10.2. Оценка выполнения показателей работы директора учреждения осуществляется учредителем, главного бухгалтера - директором учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

6.10.3. 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.

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

6.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директору учреждения, главному бухгалтеру с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 5 настоящего Положения.

6.12. Количество должностного оклада директора учреждения, учитывается для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера директора учреждения, установлены приложением № 9 постановления администрации района от 26.11.2013 № 1188-п «О внесении изменений в постановление администрации района от 07.05.2013 № 411-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Курагинского района» (в редакции постановлений администрации района от 16.07.2013

№ 643-п, от 26.11.2013 № 1187-п).

6.13. Директору учреждения, главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом пунктов 5.1. – 5.4. настоящего Положения.

6.14. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи директору учреждения устанавливаются учредителем.

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

 Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, директору учреждения, главному бухгалтеруустанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.15. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

VII. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

 7.1. Непосредственно на выплату заработной платы директору и работникам учреждения (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50 % от общей суммы полученных средств.

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

Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения.

|  |
| --- |
| Приложение № 1к Положению об оплате труда работников «МБУ» Алексеевский СДК |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Предельное количество баллов |
| -Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества работы, учреждения  | 10-20 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения  | 10-20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением  | 10-20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения  | 10-20 |
| превышение фактических показателейрезультативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными | 10-20 |

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Приложение № 2к Положению об оплате труда работников «МБУ» Алексеевский СДК |

 |
|  |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Предельное количество баллов |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала) | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 10-30 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 10-30 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)  | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы | 20-40 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 20-50 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 20-50 |

|  |
| --- |
| Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников «МБУ» Алексеевский СДК |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Предельное количество баллов |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей  |  своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 15-30 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 15-30 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения  |  своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 15-30 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения  | 15-30 |

Приложение № 5

к положению об оплате

труда работников «МБУ»

 Алексеевский СДК

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДИРЕКТОРУ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВОВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ – ВЫПЛАТЫ)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | 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 20 |
| 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  |
| Главный бухгалтер | сложность организации и управления финансовойдеятельностью учреждения  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 10 |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 20 |
| привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 10 |
|  Выплаты за качество выполняемых работ |
| Директор учреждения | обеспечение безопасных условий в учреждении | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | до 40 |
|  | обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | до 30 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:от80 до 90%от 90 до 100% | до 10от 10 до 20 |
| Главный бухгалтер | обеспечение стабильностифинансовой деятельности | отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности | до 5 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | до 10 |
|  | непрерывное профессиональное образование  | участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2более 2 | до 10от 10 до 20 |
| 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 15 |

Приложение № 4

 к положению об оплате

 труда работников «МБУ»

 Алексеевский СДК

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

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения (далее учреждение).

1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения рассчитывается по формуле:

n

∑ДОi

i=l

ДОср = --------,

n

где:

ДОср- средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО i – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора 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.