Российская Федерация


# Администрация города Дивногорска

Красноярского края

#  П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

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

18. 05. 2012 г. Дивногорск № 122п

Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений культуры

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», 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», 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», на основании постановлений администрации города от 02.05.2012 № 100-п «О введении новых систем оплаты труда», от 16.05.2012 № 119п «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Дивногорска», от 17.05.2012 № 120п «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Дивногорска, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда», руководствуясь статьей 43 Устава города Дивногорска,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации города Дивногорска от 26.09.2011 № 230п (в ред. постановления администрации города Дивногорска от 14.11.2011 № 289-п) с 01.07.2012.

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в средствах массовой информации, размещению на официальном сайте администрации города в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования и распространяет свое действие на правоотношения сторон, возникающие с 01.07.2012.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы города Кузнецову М.Г.

Глава города Е.Е. Оль

Приложение

к постановлению администрации

города Дивногорска

от 18. 05. № 122п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Дивногорска (далее - Примерное положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления 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», 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», в соответствии с постановлениями администрации города Дивногорска от 02.05.2012 № 100-п «О введении новых систем оплаты труда», от 16.05.2012 № 119п «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Дивногорска», от 17.05.2012 № 120п «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Дивногорска, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда», и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, включенных в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Красноярского края с 01.07.2012.

1.2. Примерное положение 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;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

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

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

**2. 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 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических

исполнителей и артистов вспомогательного состава» 1953 рубля;

 должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников

культуры, искусства и кинематографии среднего звена» 2848 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры,

искусства и кинематографии ведущего звена» 3839 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава

учреждений культуры, искусства и кинематографии» 5012 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 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры,

искусства и кинематографии первого уровня» 1983 рубля;

профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры,

искусства и кинематографии второго уровня»

1 квалификационный уровень 2019 рубля;

2 квалификационный уровень 2462 рубля;

3 квалификационный уровень 2706 рублей;

4 квалификационный уровень 3260 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих

первого уровня»

1 квалификационный уровень 2019 рублей;

2 квалификационный уровень 2130 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих

второго уровня»

1 квалификационный уровень 2241 рубль;

2 квалификационный уровень 2462 рубля;

3 квалификационный уровень 2706 рублей;

4 квалификационный уровень 3415 рублей;

5 квалификационный уровень 3858 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих

третьего уровня»

1 квалификационный уровень 2462 рубля;

2 квалификационный уровень 2706 рублей;

3 квалификационный уровень 2971 рубль;

4 квалификационный уровень 3571 рубль;

5 квалификационный уровень 4169 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих

четвертого уровня»

1 квалификационный уровень 4480 рублей;

2 квалификационный уровень 5190 рублей;

3 квалификационный уровень 5589 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 1735 рублей;

2 квалификационный уровень 1818 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих

второго уровня»

1 квалификационный уровень 2019 рублей;

2 квалификационный уровень 2462 рубля;

3 квалификационный уровень 2706 рублей;

4 квалификационный уровень 3260 рублей.

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

Художественный руководитель 5012 рублей;

Начальник отдела (музейного обслуживания, выставочной деятельности) 5012 рублей;

Начальник технической службы 3415 рублей;

Специалист по декоративно-прикладному искусству 3839 рублей;

Системный администратор 2462 рубля;

Инспектор по проведению профилактических осмотров

водителей автотранспортных средств 2462 рубля;

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

Столяр 3260 рублей.

**3. 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, 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.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными учреждениями культуры и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

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

Действие настоящего раздела распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и их заместителей.

4.2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.4. Персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

за работу в сельской местности;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 21 статьи 4 Закона края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений».

4.2.5. Выплаты по итогам работы.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.4. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

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

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

 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 квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя и заместителя руководителя учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения и его заместителей;

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 учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), 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 квартал.

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 на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

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

4.6.1. 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.

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

**4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

4.7.1. 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.

4.7.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

**4.8. Выплаты за качество выполняемых работ**

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

4.8.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению.

**4.9. Персональные выплаты.**

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

**4.9.1.1. За квалификационную категорию**:

4.9.1.1.1. С целью стимулирования работников учреждений, в том числе художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

главный – 25 %;

ведущий – 20 %;

высшей категории – 15 %;

первой категории – 10 %;

второй категории – 5 %.

4.9.1.1.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса – 25 %;

второго класса – 10 %.

**4.9.1.2. За опыт работы** работникам учреждений 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 % за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15 % за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

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».

**4.9.1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы:**

4.9.1.3.1. Работникам музеев, библиотек, учреждений клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100 % - для музеев, учреждений клубного типа;

до 60 % - для библиотек.

4.9.1.3.2. Работникам, специализирующимся на обслуживании инвалидов по зрению или инвалидов по слуху, в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.9.1.3.3. Художественному персоналу учреждений (структурных подразделений), имеющих звание «народный», «образцовый», в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**4.9.1.4. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности**, в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**4.9.1.5. В целях повышения уровня оплаты труда молодым 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 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.

**4.9.1.6. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)**. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае:

если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году.

4.9.1.7. В целях обеспечения региональной выплаты, установленной законом Красноярского края.

**4.10. Выплаты по итогам работы.**

4.10.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.10.2. 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, мероприятий.

4.10.3. 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 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.

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей раздела.

**6. Условия оплаты труда руководителей учреждений**

**и их заместителей**

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

6.2. Руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Примерного положения.

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

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

до 180 % от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

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

6.3.2. 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;

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

работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

до 100 % - для музеев, учреждений клубного типа;

до 60 % - для библиотек;

6.3.4. Выплаты по итогам работы:

6.3.4.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей 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 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.

6.3.4.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заместителем руководителя - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

6.3.4.3. 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.

6.3.4.4. 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.

6.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению 4 к Примерному положению.

6.5. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением 5 к Примерному положению.

6.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

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

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

**7. Размер средств, направляемых на оплату труда работников,**

**полученных от приносящей доход деятельности**

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры города Дивногорска (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем:

50 % - для библиотек, для клубных учреждений;

60 % - для музеев.

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

Приложение 1

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за важность выполняемой работы,**

**степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работников муниципальных бюджетных учреждений культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению  | 15-25 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения  | 15-25 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением  | 15-25 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения  | 15-25 |
| превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными  | 15-25 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда работников учреждения.

Приложение 2

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

**Критерии**

**оценки результатов и качества труда для определения размеров выплат**

 **за интенсивность и высокие результаты работы работников**

**муниципальных бюджетных учреждений культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)  | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 15-40 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 15-40 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)  | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы  | 25-50 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 25-65 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ  | 25-65 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда работников учреждения.

Приложение 3

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за качество выполняемых работ**

**работников муниципальных бюджетных учреждений культуры**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала | 20-40 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15-25 |
| достижение установленных показателей результатов труда  | 20-40 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| Технические исполнители | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Инженерно-технические работники  | стабильное выполнение функциональных обязанностей(по итогам предыдущего квартала) | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| достижение установленных показателей результатов труда  | 9,5-20 |
| качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение ремонта оборудования | 9,5-20 |
| соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования | 7,5-15 |
| обеспечение бесперебойной работы оборудования | 7,5-15 |
| Главный библиотекарь (библиограф) | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов) | 20-40 |
| разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов) | 20-40 |
| Библиотекарь (библиограф) | качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года) | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год) | 20-40 |
| качественное выполнение информационно-библиографичес-ких запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала) | использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов  | 20-40 |
| Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.) | 20-40 |
| своевременное выполнение заданий руководителя подразделения | 20-40 |
| Главный хранитель (хранитель) фондов музея | качество планирования и выполнения основной деятельности (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 40-75 |
| Музейный смотритель музея | обеспечение надлежащей защиты экспонатов на вверенной ему экспозиционной площади (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие порчи и хищения экспонатов | 40-75 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда работников учреждения.

Приложение 4

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений культуры для установления руководителям и заместителям руководителя 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 30 |
| 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 |
| Заместитель директора  | сложность организации и управления основной, административно-хозяйственной деятельностью учреждения и др. | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 20 |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:от 95 до 98 %от 98 до 100 %более 100 % | до 20от 20 до 30от 30 до 40 |
| 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 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 |
| Заместитель директора по основной деятельности учреждения (заместитель директора по культурно-массовой работе, заместитель директора по связям с общественностью, заместитель директора по творческой работе, заместитель директора по управлению персоналом, заместитель директора по работе с детьми, заместитель директора по научной работе) | стабильность функционирования курируемого направления  | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | до 30 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | до 30 |
| Заместитель директора учреждения по административно хозяйственной части | стабильность функционирования курируемого направления  | отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |
| отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | до 30 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | до 20 |

Приложение 5

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

**Количество должностных окладов руководителей учреждений,**

**учитываемых при определении объема средств на выплаты**

**стимулирующего характера руководителям учреждений, в год**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Учреждения | Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Музеи | 11 |
| 2 | Библиотеки | 15,3 |
| 3 | Учреждения культуры клубного типа | 14,6 |