**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ  
ЕРМАКОВСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАНЗЫБЕЙСКОГО СЕЛЬСОВЕТА  
  
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**7 декабря 2016 п. Танзыбей № 160-П**

**О внесении изменений в постановление администрации Танзыбейского сельсовета от 30 сентября 2014 г. № 76-П «Об утверждении Положения**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетных**

**учреждений культуры»**

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», учитывая решение Губернатора Красноярского края В.А.Толоконского об увеличении гарантированной части заработной платы педагогических работников, озвученном на краевом Августовском педагогическом совете, а также с учетом подходов по совершенствованию системы оплаты труда всех категорий работников, одобренных на заседании рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы края, в связи с увеличением на 10 % с 1 января 2017 года размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, руководствуясь Уставом Танзыбейского сельсовета Ермаковского района Красноярского края, администрация Танзыбейского сельсовета, **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Внести в постановление администрации Танзыбейского сельсовета от 30 сентября 2014 № 76-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» изменения в соответствии с Приложением № 1 к настоящему постановлению.

2.Контроль исполнения постановления возложить на главного бухгалтера Шевцову Н.С.

3.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его  
официального опубликования (обнародования) и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 января 2017 года.

Глава Танзыбейского сельсовета Н.В. Бычкова

Приложение №1

к постановлению администрации

Танзыбейского сельсовета

от 07 декабря 2016 г. N160-П

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ТАНЗЫБЕЙСКОГОСЕЛЬСОВЕТА

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Танзыбейского сельсовета (далее - Положение) разработано на основании Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC875D2E03FF119821ADC62180F027AEABF4E2CBE3984XDI6C) Российской Федерации, [статьи 16](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC875D2EA30F71B821ADC62180F027AEABF4E2CBE3E8DD5BC43XDI0C) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 621-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края", решения Танзыбейского сельского Совета депутатов от 18 мая 2012 г. № 39-106-р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Танзыбейского сельсовета», Постановления Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п **«**Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Красноярского края» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

1.2. 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;

условия оплаты труда руководителей учреждений;

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](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC873D1ED37F013DF10D43B140D0575B5A84965B23F8DD5BDX4ICC) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена](http://docs.cntd.ru/document/902061002)» | 4029 рубля; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена](http://docs.cntd.ru/document/902061002)» | 5431 рублей; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902061002)» | 7091 рублей. |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням [ПКГ](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC873D9ED30F713DF10D43B140D0575B5A84965B23F8DD5BDX4ICC), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106564)» | |
| 1 квалификационный уровень | 2454 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | 2572 рублей; |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106564)» | |
| 1 квалификационный уровень | 2857 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3484 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 3828 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4612 рубля. |

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| художественный руководитель | 7091 рублей; |
| главный режиссёр | 7091 рублей; |
| заместитель директора творческого коллектива | 5673 рублей. |

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетных учреждений культуры Танзыбейского сельсовета могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом Учредителя.

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

2.5.1. Работникам учреждений - 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%;

Присвоение квалификационных категорий работникам учреждения производится руководителем учреждения в порядке, определяемом коллективным договором, в соответствии с квалификационными характеристиками должностей специалистов, предусмотренных ЕКСД, по итогам аттестации с учетом сложности выполняемой работы или профессионального мастерства, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении должностных обязанностей, отношения к работе, эффективности и качества труда.

2.5.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов - с учётом классности в следующих размерах:

первый класс – на 25%;

второй класс – на 10%.

2.6. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.5 настоящего 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](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC875D2E03FF119821ADC62180F027AEABF4E2CBE3E8FDCXBIFC) 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](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772997E2E2AAA0C777DBB63AF01A8F4D893D43525573E0E80963E77CC9D8BC45D611EEXAIBC), [3](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772997E2E2AAA0C777DBB63AF01A8F4D893D43525573E0E80963E77CC9D8BC45D611EEXAIAC) 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](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC875D2E03FF119821ADC62180F027AEABF4E2CBE388CXDI0C) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772989EFF4C6FFC875D2E03FF119821ADC62180F027AEABF4E2CBE388CXDI7C) 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 25 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы..

3.5.Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работникам учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, 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.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работу 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.

Размер минимальной заработной платы для работников администрации Танзыбейского сельсовета устанавливается с 1 июня 2015 года в размере 9926 рубля».

**IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

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

4.2. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом III](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772997E2E2AAA0C777DBB63AF01A8F4D893D43525573E0E80963E77CC9D8BC45D611EFXAI4C) настоящего Примерного положения.

4.3. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера - 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 120% от оклада (должностного оклада) ежемесячно

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 80% от оклада (должностного оклада) ежемесячно;

4.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений:

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".

4.3.4. Выплаты по итогам работы:

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений 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 с изданием нормативно-правового акта 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 в пределах фонда оплаты труда.

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.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772997E2E2AAA0C777DBB63AF01A8F4D893D43525573E0E80963E77CC9D8BC45D610EBXAI8C) оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению к Положению.

4.5. [Количество](consultantplus://offline/ref=019BF6E3A3DA28CE772997E2E2AAA0C777DBB63AF01A8F4D893D43525573E0E80963E77CC9D8BC45D610EDXAI9C) должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением к Положению.

4.6. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются главой администрации Танзыбейского сельсовета.

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

**V. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ**

**ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

50 %.

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ

КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,

ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ

В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в  процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | Доплата за совмещение профессий (должностей) | **50** |
| 2 | Доплата за расширение зоны обслуживания | **50** |
| 3 | Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | **50** |
| 4 | Доплата за работу в ночное время | **35** |
| 5 | Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | **25** |
| 6 | Доплата за сверхурочную работу | **25** |

Приложение

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

бюджетных учреждений

культуры

ВИДЫ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ

ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Размер от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы % |
| Выплаты за важность выполняемой работы степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Директор учреждения | Сложность организации и управления учреждением (по результатам работы за отчетный год) | Инициация предложений проектов направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | До 20 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений | До 15 |
| Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | До 15 |
| Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | До 35 |
| Превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями | До 35 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Директор учреждения | Обеспечение безопасности условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала) | Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписании надзорных органов | До 40 |
| Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств ( с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии  От 95 до 96%  От 96 до 98%  Более 98% | До 20  От 20 до 30  От 30 до 40 |

Приложение

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

бюджетных учреждений

культуры

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

РУКОВОДИТЕЛЯМ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) (%) |
| 1 | За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере:  - руководителям учреждений ежемесячно; | до 120 |
| 2 | За качество выполняемых работ устанавливается в размере:  - руководителям учреждений ежемесячно; | до 80 |
| 3 | При наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака:  - при наличии ведомственного нагрудного знака (значка); - при наличии звания «заслуженный»;  - при наличии почетного звания «народный» | до 10  до 25  до 35 |
| 4 | Работа в сельской местности | 25% |
| 5 | Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями культуры | 50% |

Приложение

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

бюджетных учреждений

культуры

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда  работников культуры | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | От 98% до 99%  От 99,1% до 100% | 70%  100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | Выполнен в срок, качественно,  в полном объеме | 25%  50% |
| Подготовка учреждения к новому отопительному сезону | Учреждение принято вышестоящими органами | Без замечаний | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Международные  Федеральные  Межрегиональные  Региональные  Внутри учреждения | 100%  90%  80%  70%  60% |

Приложение

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

бюджетных учреждений

культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЮ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | |  | |  | |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | | Размер от оклада, ставки заработной платы, % | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Директор учреждения | | Сложность организации и управления учреждением | Выполнение промежуточных и итоговых показателей муниципального задания | | до 20 | |
| Выполнение промежуточных и итоговых показателей плана мероприятий «Дорожная карта» | | до 20 | |
|  | Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | | до 20 | |
| Улучшение качества услуг | Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | | до 20 | |
| Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества предоставляемых услуг | | до 10 | |
|  | | Работа с партнерами | Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | | до 10 | |
|  | | Инновационная деятельность | Применение новых технологий, участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы при решении социокультурных задач | | до 10 | |
|  | | Финансовая политика | отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед сотрудниками учреждения (за исключением депонированных сумм) | | до 10 | |
|  | | Исполнительская дисциплина | Качество ведения документации.  Своевременное предоставление материалов. | | до 20 | |
|  | | Эффективность деятельности | Призовые места в профильных смотрах, конкурсах зонального, регионального и федерального значения. | | до 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Директор учреждения | | Обеспечение безопасных условий в учреждении | | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, исполнение предписаний надзорных органов | | до 20 |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг | | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | | до 30 |
| Ресурсное обеспечение деятельности учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств | | Состояние материально-технической базы.  Оборудование учреждения.  Информационно-методическое обеспечение деятельности учреждения. | | До 20 |
|  | | Кадровая политика | | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90 % от 90 до 100 %  Участие специалистов научно-исследовательской, экспериментальной работе, конкурсах, конференциях.  Стабильность кадров (текучесть).  Работа с молодыми специалистами. | | до 10  от 10 до 20 |
|  | | Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических и санитарно-бытовых условий | | Температурный и световой режим.  Режим подачи питьевой воды.  Наличие оборудованных гардеробов.  Наличие и состояние туалетов.  Наличие и состояние мест личной гигиены. | | до 20 |
| Эстетические условия | | Внутреннее оформление и внешний вид учреждения.  Оформление, чистота и уют помещений учреждения.  Состояние территории вокруг учреждения. | | до 10 |

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ГОД

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Учреждение | Количество должностных окладов руководителя  учреждения, в год |
| Учреждения культуры клубного типа, центры народного творчества | 12 |
| Библиотека | 12 |