**АДМИНИСТРАЦИЯ ИМИССКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КУРАГИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.06.2012 с.Имисское №27-п

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Имисского сельсовета

(в редакции от 06.11.2012 №45-п, от 26.06.2013 №17-п, от 01.10.2014 №37-п,

от 15.12.2014 №49-п, от 12.05.2015 №21-п, от 03.10.2016 №43-п, от 14.12.2016 №59-п, от 29.12.2016 №69-п)

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.11.2009 № 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 положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Имисского сельсовета, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 г. №586-п, согласно приложению.
2. Отменить действие постановления Администрации сельсовета от 04.08.2008г № 62-п. «Об утверждении Положения об оплате труда работников культуры» как утратившим силу.

3. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

4. Постановление вступает в силу со дня, следующего за днем его обнародования путем размещения на информационных стендах в здании администрации сельсовета, и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 июля 2012 года.

Глава сельсовета А.А.Зоткин

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ» «ИМИССКИЙ»

(в редакции от 06.11.2012 №45-п, от 26.06.2013 №17-п, от 01.10.2014 №37-п,

от 15.12.2014 №49-п, от 12.05.2015 №21-п, от 03.10.2016 №43-п, от 14.12.2016 №59-п, от 29.12.2016 №69-п)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сельский Дом Культуры» «ИМИССКИЙ» (далее Положение), разработано на основании [Закона](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE46CBCBC3986D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF65Dy7X9N) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", 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», постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера 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 № 617-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, размераи порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края» и применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сельский Дом культуры «Имисский».

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 выплат труда стимулирующего характера,

1.3. Для работников, с которыми для выполнения работ связанных с расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.4.Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 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" | 4029 |
| Заведующий филиалом | 5434 |

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](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E7574748BE46B415F3D1F266AC3E56EE2E1698084E6y4XEN) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" | 2806 |

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](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E7574748BE46B415F3D10246AC1E66EE2E1698084E6y4XEN) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3484 |

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](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E7574748BE46B415F3D1F296EC0E26EE2E1698084E6y4XEN) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 2454 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Художественный руководитель | 7091 |

**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);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- 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=81FC8687F49F6E7574748BE46B415F3D192263CFE464BFEB61D988E449AD2349562861BC5894y0X2N) 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=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF65By7XDN), [3](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF65By7XEN), [4 пункта 3](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF65By7XFN), 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=81FC8687F49F6E7574748BE46B415F3D192263CFE464BFEB61D988E449AD2349562861BA5By9X8N) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E7574748BE46B415F3D192263CFE464BFEB61D988E449AD2349562861BA5By9XFN) 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.

**IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждений устанавливаются 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.

4.3. 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;

4.4. Выплаты по итогам работы.

4.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения

- руководителю структурного подразделения учреждения, - по представлению руководителя учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурном подразделении учреждения, - на основании представления руководителей соответствующего структурного подразделения учреждения.

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

4.7. [Количество](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF75Ey7XAN) должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением № 4 к настоящему Положению.

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

4.8.1. 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 соц.культурных задач, достижению положительных результатов в соц.культурной деятельности учреждения.

4.8.2. 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](consultantplus://offline/ref=6BA8F402345FE0630CB5A139C0EE47E940D476ED8AA0AB30C0B19DEE142D8A62A2E594413B444FE6577062V5Y5N) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.9.1. 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.

4.9.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=6BA8F402345FE0630CB5A139C0EE47E940D476ED8AA0AB30C0B19DEE142D8A62A2E594413B444FE6577063V5Y2N) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

4.10.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=6BA8F402345FE0630CB5A139C0EE47E940D476ED8AA0AB30C0B19DEE142D8A62A2E594413B444FE6577063V5Y4N) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты.

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

а) За квалификационную категорию:

-с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического и 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%.

б) За опыт работы работникам учреждений 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".

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

4.11.3. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.11.4. 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 три года с момента заключения трудового договора.

4.11.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника 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 (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчёта персональной выплаты размер минимальной заработной платы (минимальный размер оплаты труда), установленный в Красноярском крае, составляет 9926 рублей.

4.12. В случае если работник привлекается к дисциплинарной ответственности, то работодатель вправе полностью или частично не производить выплату стимулирующих надбавок. При этом в приказе о привлечение работника к дисциплинарной ответственности (либо ином приказе, принятом в течение 21 рабочего дня со дня ознакомления работника с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности) работодатель вправе определить конкретные виды, размер и продолжительность (но не более двенадцати месяцев) невыплаты стимулирующих надбавок.

4.12.1. В части неустановления или уменьшения размера стимулирующих надбавок вследствие наложения дисциплинарного взыскания работодатель может пересмотреть свое решение, но не ранее, чем через месяц.

4.12.1.1. Стимулирующие надбавки могут быть установлены вновь, если работник своим поведением, трудовой дисциплиной и результативностью труда, наличием иных уважительных обстоятельств докажет, что он заслуживает права на стимулирующие надбавки.

4.12.1.2. В любом случае право работодателя устанавливать стимулирующие надбавки работнику в течение двенадцати месяцев после привлечения его к дисциплинарной ответственности является неоспоримым, а решение окончательным вплоть до момента погашения дисциплинарного взыскания.

4.12.2. Неустановление стимулирующих надбавок.

4.12.2.1. Если приказ не содержит указания на конкретные виды стимулирующих надбавок, то все виды надбавок не назначаются в 100% размере в течение срока, указанного в приказе, кроме минимально гарантированных трудовым законодательством надбавок.

4.12.3. Уменьшение стимулирующих надбавок.

4.12.3.1. Если в приказе об уменьшении стимулирующих надбавок указаны конкретные виды стимулирующих надбавок, то в течение установленного приказом срока такая надбавка не начисляется в процентном или натуральном значении, установленном в приказе, но не более предельного размера надбавки, установленной настоящим положением.

4.12.3.2. Если в приказе не указаны конкретные виды стимулирующих надбавок, то все стимулирующие надбавки, на которые вправе претендовать работник рассчитываются, но уменьшаются на соответствующий размер или соответствующую сумму, но не более предельного размера надбавки.

4.12.4. В приказе устанавливается срок, в течение которого стимулирующие надбавки не выплачиваются полностью или частично. Такой срок не может быть менее одного месяца, более – двенадцати и должен быть кратен месяцу.

4.12.5. В приказе устанавливается размер невыплаты стимулирующей надбавки. Размер не может быть менее 5% (частичное лишение стимулирующих надбавок), более – 100% (полное лишение стимулирующих надбавок), либо может быть выражен в конкретной сумме (натуральное значение).

4.12.5.1. При натуральном значении уменьшения стимулирующих выплат, такой вычет не может превышать размер начисленных стимулирующих надбавок, за вычетом минимально гарантированных трудовым законодательством.

4.12.6. При досрочном погашении дисциплинарного взыскания подлежат отмене и уменьшение либо невыплата стимулирующих надбавок.

4.12.7. Отмена приказа о невыплате либо уменьшении размера выплат стимулирующих надбавок (пункт 4.11.1) не влечет снятие дисциплинарного взыскания.

4.13. Выплаты по итогам работы.

4.13.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований направленных на оплату труда работников учреждения:

- работников, подчиненных непосредственно руководителю;

- руководителей структурных подразделений учреждения,

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

4.13.2. 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.

4.13.3. 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.

4.14. 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 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, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (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, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

Qгар– гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане 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 бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

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.

4.15. 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 Примерному положению.

4.16. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю 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 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, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

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

**VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

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

6.2. Условия оплаты труда руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Имисского сельсовета, учредительными документами МБУ СДК «Имисский».

6.7. Главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом III](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF65Cy7XFN) настоящего Положения.

6.8. Главным бухгалтерам - 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 60% от оклада (должностного оклада).

6.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:до 40% от оклада (должностного оклада).

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

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

6.10. Выплаты по итогам работы:

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения и главного бухгалтера 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 руководителя учреждения осуществляется учредителем, главного бухгалтера - руководителем 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 устанавливается руководителем учреждения главному бухгалтеру с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF656y7X1N) оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению N3 к настоящемуПоложению.

6.13. главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела VII настоящего Примерного положения.

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

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

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

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

6.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального бюджетного учреждения «Сельский Дом культуры Имисский», формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учёта заработной платы руководителя) устанавливается администрацией сельсовета в примерных положениях об оплате труда в кратности 2,5.

Приложение N 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

«Сельский Дом культуры Имисский»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МБУ СДК «ИМИССКИЙ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 | 10 - 20 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | 10 - 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении соц.культурных задач, стоящих перед учреждением | 10 - 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в соц.культурной деятельности учреждения | 10 - 20 |
| превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными | 10 - 20 |
| **Кадры** | | |
|  | правовое и нормативно-методическое регулирование кадрового и общего делопроизводства | 10-20 |
|  | подготовка документов, включая документы особой важности и сложности | 10-20 |
| **Бухгалтерия** | | |
|  | учет основных средств, товарно-материальных ценностей, затрат на производство, реализации продукции, результатов хозяйственно-финансовой деятельности, расчеты с поставщиками и заказчиками | 10-25 |
|  | обеспечение сохранности бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив | 10-25 |
|  | подача ежегодных сведений о доходах физических лиц в ИМНС | 10-20 |
|  | проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей | 10-25 |
| **Младший обслуживаемый персонал** | | |
|  | обеспечение порядка и чистоты в кабинетах и помещении центра | 10-20 |
|  | содержание в надлежащем состоянии здания, в санитарном состоянии уличных урн), прилегающей территории | 10-20 |

Приложение N 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

«Сельский Дом культуры Имисский»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МБУ

«СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ ИМИССКИЙ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критериев  оценки результативности и качества труда | | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| 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 |
| **Кадры** | | |
| организация учета личного состава | | 10-30 |
| подготовка и оформление документов к награждению специалистов | | 20-50 |
| подготовка материалов и участие в работе комиссии по проведению аттестации работников клуба | | 10-30 |
| обеспечение единого порядка и ведения делопроизводства | | 10-30 |
| **Бухгалтерия** | | |
| обеспечение своевременного перечисления налогов и сборов в бюджеты разных уровней и внебюджетные фонды, выплат заработной платы | | 10-50 |
| формирование, ведение и хранением базы данных бухгалтерской информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных | | 10-30 |
| осуществление операций по выписке счетов-фактур, накладных | | 10-30 |
| **МОП** | | |
| содержание в надлежащем состоянии помещений клуба | | 10-50 |
| соблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм производственной санитарии и охраны труда | | 10-30 |
| обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и их ограждений | | 10-30 |
| содержание в надлежащем состоянии помещений клуба | | 10-50 |
| обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и их ограждений | | 10-30 |

Приложение N3

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

«Сельский Дом культуры Имисский»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ МБУ «СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ «ИМИССКИЙ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Руководитель филиала | стабильная деятельность филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы филиала | 15-30 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения | 15-30 |
| Бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие возвратов документов на доработку | 5-10 |
| своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка | 10-20 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки | 5-10 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | 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 (по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 15-30 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 15-30 |
| Художественный персонал клубного учреждения | Художественный персонал клубного учреждения |  |  |  |
| достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.) | 15-30 |  |
|  |  | своевременное выполнение заданий руководителя подразделения | 15-30 |  |
| Уборщик служебных помещений | Качественное исполнение должных обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения | Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 10-30 |
| Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, во время уборки помещений клуба | 10-30 |
|  |  | Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений клуба в соответствии с требованиями правил пожарной безопасности, инструкций и норм производственной санитарии | 10-30 |
|  |  | Отсутствие замечаний работнику со стороны директора клуба | 10 |
| Дворник | Качественное исполнение должностных обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения | Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса клуба | 10-30 |
|  |  | Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | 10 |
|  |  | Содержание в исправном состоянии всего домового оборудования и имущества | 10 |
|  |  | Содержание в надлежащем состоянии прилегающей территории (уборка снега, посыпка песком) | 10-30 |
|  |  | Отсутствие замечаний работнику со стороны директора клуба | 10 |
| Художественный руководитель | Стабильная деятельность подразделения и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10 |
|  |  | Умение организовать работу свою и создание рабочей, творческой обстановки, доброжелательности и взаимопонимания | 10 |
|  |  | Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины | 10 |
|  |  | Обеспечение художественного качества репертуара, способствующего формированию и удовлетворению потребностей населения в музыкальном искусстве | 10-30 |
|  |  | Организация работы по развитию творческих связей с коллективами учреждений, предприятий, предпринимателями с целью пропаганды музыкального искусства | 10-30 |
|  |  | участие в мероприятиях, проводимых центром, формирование положительного имиджа для повышения престижности клуба | 10 |
|  |  | Отсутствие претензий к деятельности со стороны администрации | 10 |
| Главный бухгалтер | сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |
| привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 30 |

|  |
| --- |
| Приложение N4  к Положению об оплате труда работников  муниципального бюджетного учреждения  «Сельский Дом культуры Имисский» |

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД

(в редакции от 15.12.2014 №49-п, от 14.12.2016 №59-п,)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Учреждения | Количество должностных  окладов руководителя  учреждения, подлежащих  централизации, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Учреждения культуры клубного типа | 3,5 |