



АДМИНИСТРАЦИЯ ХАНДАЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
ТАСЕЕВСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.05.2012 г.

с. Хандала

№ 17а

Об утверждении положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района Красноярского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Совета депутатов Хандальского сельсовета Тасеевского района Красноярского края от 31.05.2012 № 54-1 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Хандальского сельсовета», руководствуясь ст. 19 Устава Хандальского сельсовета Тасеевского района Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района Красноярского края, согласно приложению.
2. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.
3. Опубликовать настоящее постановление в печатном издании «Ведомости Хандальского сельсовета».
4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.

Глава администрации
Хандальского сельсовета



КОПИЯ ВЕРНА В.И. Владимиров
ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ
ХАНДАЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
2013г.
И. К. Богдаш

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района Красноярского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района Красноярского края (далее - Учреждение), включенных в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Красноярского края с 1 июля 2012 года.

1.2. Положение разработано в целях повышения результативности деятельности, стимулирования труда работников, направленно на повышение качества труда, его эффективности, индивидуального вклада работника в результаты работы учреждений, увеличение объема работ, повышение квалификации, профессионального мастерства и выполнение уставных целей с меньшими затратами.

1.3. Новая система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальное вознаграждение;
- единовременную материальную помощь.

1.4. Новая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и настоящим Законом, с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда.

1.5. Настоящее Положение распространяется на учреждения, включенные в Перечень учреждений, в которых вводятся новые системы оплаты труда, утвержденный постановлением администрации Тасеевского района Красноярского края от 02.05.2012 № 315.

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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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 рубль.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития 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»	
1 квалификационный уровень	1983 рублей;
Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2019 рублей;
2 квалификационный уровень	2462 рубль;
3 квалификационный уровень	2706 рублей;
4 квалификационный уровень	3260 рубль;

2.4. 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 «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

1 квалификационный уровень 4480 рублей;

2 квалификационный уровень 5190 рублей;

3 квалификационный уровень 5589 рублей.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных 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 общепрофессиональных профессий рабочих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень 1735 рублей;

2 квалификационный уровень 1818 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень 2019 рублей;

2 квалификационный уровень 2462 рубля;

3 квалификационный уровень	2706 рублей;
4 квалификационный уровень	3260 рублей.

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

Художественный руководитель	5012 рублей
Заведующий филиалом	3839 рублей
Аккомпаниатор	3839 рублей
Заведующий автоклубом	5012 рублей
Руководитель ВИА	5012 рублей

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

Компенсационные выплаты устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.1. Работникам учреждения 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 выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета библиотеки 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 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;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4 определяются 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 % 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 соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются:

районный коэффициент в размере 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30 %;

4. Выплаты стимулирующего характера

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

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности:

а) руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным заместителям руководителей учреждений - по решению руководителя;

б) остальным работникам структурных подразделений - по решению руководителя, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников на повышение качества труда, его эффективности, индивидуального вклада работника в результаты работы учреждения.

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 приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

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

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры приведены в приложении № 6 к настоящему Положению.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и изменяться с учетом специфики работы учреждений и труда каждого специалиста.

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры приведены в приложении № 7 к настоящему Положению.

4.4. Персональные выплаты:

4.4.1. За квалификационную категорию, классность:

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):

- высшей категории – до 15%;
- первой категории – до 10%;
- второй категории – до 5%.

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

- первого класса - 25%;
- второго класса - 10%.

4.4.2. 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".

4.4.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50% должностного оклада, сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования;

4.4.4. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается обязательная надбавка, размер которой определяется разницей между минимальным размером оплаты труда, установленным в Красноярском крае, и соответствующим окладом работника с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

4.4.5. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100% должностного оклада.

4.4.6. Выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5. Выплаты по итогам работы за год (премия) выплачиваются по решению руководителя учреждения за счет экономии средств фонда оплаты труда в пределах выделенных бюджетных средств и полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- работникам, подчиненным непосредственно руководителям учреждения;
- остальным работникам структурных подразделений - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждений.

4.5.1. Премия по итогам работы за период (месяц, кварта, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы при выполнении следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работников 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 учреждений;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетов;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5.2. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% должностного оклада, выплаты по итогам работы за квартал, год предельными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат определяется как в абсолютной величине, так и в процентах к должностному окладу.

4.6. Размер и условия выплат стимулирующего характера приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда оказывается по решению директоров учреждений в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего Положения.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом наличия средств на эти цели.

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

6.1.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры (далее - Порядок).

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

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где $DO_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

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

n - штатная численность работников основного персонала.

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений установлены приложением № 2 к настоящему Положению.

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

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

6.1.4. Зарплата заместителя руководителя учреждения ниже на 30% от заработной платы руководителя. Зарплата главного бухгалтера ниже на 10% от заработной платы руководителя.

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

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

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

- до 120 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителю учреждения;
- до 80 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителям руководителей учреждения;
- до 60 % оклада (должностного оклада) ежемесячно – главному бухгалтеру.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

- до 80 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителю учреждения;
- до 60 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителям руководителей учреждения;

до 40 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – главному бухгалтеру.

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

- 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».

Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы. При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение директором учреждения, его заместителями и главным бухгалтером 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 учреждений;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

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

6.5. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), выплаты по итогам работы за квартал, год предельными размерами не ограничиваются.

6.6. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.7. Выплаты за важность выполнения работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

6.8. Количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя, установлены приложения № 4 к Положению.

6.9. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи директору учреждения устанавливаются учредителем.

6.10. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается на основании решения директора учреждения.

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

7. Средства, направляемые на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности

7.1. 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:

70 % - для библиотек, для клубных учреждений;

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

8. Заключительные положения

8.1. О введении Положения в действие, изменении или о его отмене работники учреждения предупреждаются не менее чем за 15 дней.

8.2. Настоящее Положение вводится в действие с 01 июля 2012г. и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2012г.

8.3. В настоящее положение могут вноситься изменения и дополнения согласно законодательству.

Приложение № 1
к Примерному положению о новых
системах оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных
администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района Красноярского края

РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Размеры и условия выплат стимулирующего характера 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.

2. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{\text{SUM } B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – 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;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – 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;

$Q_{\text{гар}}$ – 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;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней

служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}} ,$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – 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;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом квартале.

3. Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры устанавливаются каждым муниципальным бюджетным учреждением самостоятельно.

Приложение N 2
к Примерному положению о новых
системах оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных
администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района
Красноярского края

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
	Муниципальные бюджетные учреждения культуры клубного типа	2,7-3,0	2,5-2,7	2,3-2,5	2,2
	Библиотеки	2,7-2,9	2,5-2,7	2,3-2,5	2,2-2,3

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

2. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Библиотеки:

Универсальные библиотеки:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Число читателей, тыс. человек	свыше 40	свыше 25 до 40	свыше 10 до 25	от 8 до 10
Количество книговыдач, тыс. экземпляров	свыше 800	свыше 500 до 800	свыше 250 до 500	от 150 до 250

Для библиотек, имеющих филиалы, учитывается общее число читателей и количество книговыдач в целом, включая показатели филиалов.

Учреждения культуры клубного типа:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество массовых мероприятий, ед.	250-270	200-250	150-200	80-150
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед.	25-35	15-25	10-15	5-10

Приложение N 3
к Примерному положению о новых
системах оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных
администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района
Красноярского края

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА
ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Директор (генеральный 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 30 от 30 до 40 от 40 до 50
Заместитель директора (генерального директора)	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении	до 20

	деятельностью учреждения	социокультурных задач, стоящих перед обществом	
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		достижение конкретными измеримыми положительными результатами в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
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
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор (генеральный 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 (генерального директора) по основной деятельности учреждения	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 (генерального директора) учреждения по финансовым вопросам	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	до 30
		отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 20

Заместитель директора (генерального директора) учреждения по АХР	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
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово- хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 15
	непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2	до 20 от 20 до 30
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 5
ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	до 20	

Приложение № 4
к Примерному положению о новых
системах оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных
администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района
Красноярского края

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

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	Муниципальные бюджетные учреждения культуры	до 40,6

Приложение № 5
к Примерному положению о новых
системах оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных
администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района
Красноярского края

**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	10 - 20
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	10 - 20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	10 - 20
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	10 - 20
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	10 - 20

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 о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 6
к Примерному положению о новых
системах оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных
администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района
Красноярского края

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ 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	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

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

Приложение № 7
к Примерному положению о новых
системах оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры, подведомственных
администрации Хандальского сельсовета Тасеевского района
Красноярского края

**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	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	5-15
	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	5-10
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	5-10
Экономист	качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	5-15
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	5-15
		количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	5-10
Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	5-15
		достижение установленных показателей результатов труда	15-30
		отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения	5-10
Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	15-30
		отсутствие замечаний работнику со	15-30

	деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	стороны администрации учреждения	
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	15-30
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	15-30
Сотрудник службы безопасности	обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств	15-30
		отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	15-30
Инженерно-технические работники	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	5-10
		достижение установленных показателей результатов труда	7,5-15
		соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	5-10
Главный библиотекарь (библиограф)	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов)	15-30
		разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)	15-30
Библиотекарь (библиограф)	качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда	15-30
		внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	15-30
		использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	15-30
Художественный персонал клубного	стабильное выполнение	достижение установленных показателей результатов труда (количество)	15-30

учреждения и других аналогичных организаций	функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	мероприятий, семинаров и т.п.)	
		своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	15-30

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