

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ХАТАНГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

*(В редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга*

*от 12.12.2014 №156-П, от 19.03.2015 № 033-П, от 22.05.2015 № 078-П, от 08.12.2016 № 158-П,*

*от 16.05.2017 №065-П, от 22.06.2017 №079-П, от 29.09.2017 №135-П, от 14.12.2017 №170-П,*

*от 19.03.2018 №035-П, от 16.09.2019 № 144-П, от 16.04.2020 № 057-П, от 28.09.2020 № 140-П)*

30.09.2014 г. № 123 - П

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Решением Хатангского сельского Совета депутатов от 26.09.2014 № 153-РС «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга», руководствуясь статьей 53 Устава сельского поселения Хатанга,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, согласно приложению.
2. Признать утратившим силу Постановление администрации сельского поселения Хатанга от 18.05.2012 № 069-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры».
3. Постановление вступает в силу с 01 октября 2014 года, подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Хатанга.
4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на Попову О.В., заместителя Руководителя администрации сельского поселения Хатанга.

И.о.Руководителя администрации

сельского поселения Хатанга Е.А. Бондарев

**Приложение**

к Постановлению администрации

сельского поселения Хатанга

от 30.09.2014 № 123 - П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Хатанга (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Хатанга (далее - учреждения).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, нормативными правовыми актами сельского поселения Хатанга и Решением Хатангского сельского Совета депутатов от 26.09.2014 № 153-РС «Об утверждении [Положения](consultantplus://offline/ref=79F868C24383235D174F96F3F9B7122DD32ABE2528929C7EF249641CE2C5C023B47F9C4754166FF8051BQ638H) о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга», а также настоящим Положением.

1.3. Учреждение разрабатывает локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, соответствующую нормативным правовым актам Красноярского края, сельского поселения Хатанга и настоящему Положению, регламентирующим систему оплаты труда.

1.4. Примерное положение включает в себя:

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

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

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

единовременную материальную помощь;

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.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,с учетом сложности и объема выполненной работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов),ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах,локальных нормативных актах.

2.2.В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы(далее-минимальные размеры окладов,ставок).

2.3. 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" *(в редакции от 29.09.2017 №135-П, от 14.12.2017 №170-П, от 16.09.2019 №144-П, от 16.04.2020 № 057-П, от 28.09.2020 № 140-П)*:

должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических

исполнителей и артистов вспомогательного состава" 5 094 рубля;

должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников

культуры, искусства и кинематографии среднего звена" 7 428 рубля;

должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников

культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" 10 013 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего

состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" 13 073 рубля.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" *(в редакции от 29.09.2017 №135-П, от 14.12.2017 №170-П, 16.09.2019 №144-П, от 16.04.2020 № 057-П, от 28.09.2020 № 140-П)*:

профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" 5 173 рубля;

профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"

1 квалификационный уровень 5 267 рублей;

2 квалификационный уровень 6 427 рублей;

3 квалификационный уровень 7 058 рубля;

4 квалификационный уровень 8 502 рубля.

2.5. 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/main?base=LAW;n=84164;fld=134) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" *(в редакции от 29.09.2017 №135-П, от 14.12.2017 №170-П, 16.09.2019 №144-П, от 16.04.2020 № 057-П, от 28.09.2020 № 140-П)*:

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

1 квалификационный уровень 3 511 рублей;

2 квалификационный уровень 3 704 рубля;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

1 квалификационный уровень 3 896 рублей;

2 квалификационный уровень 4 282 рубля;

3 квалификационный уровень 4 704 рубля;

4 квалификационный уровень 5 937 рублей;

5 квалификационный уровень 6 706 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

1 квалификационный уровень 4 282 рубля;

2 квалификационный уровень 4 704 рубля;

3 квалификационный уровень 5 164 рубля;

4 квалификационный уровень 6 208 рублей;

5 квалификационный уровень 7 248 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

1 квалификационный уровень 7 790 рублей;

2 квалификационный уровень 9 023 рубля;

3 квалификационный уровень 89 718 рублей.

2.6. 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/main?base=LAW;n=79570;fld=134) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"*(в редакции от 29.09.2017 №135-П, от 14.12.2017 №170-П, 16.09.2019 №144-П, от 16.04.2020 № 057-П, от 28.09.2020 № 140-П):*

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

1 квалификационный уровень 3 016 рублей;

2 квалификационный уровень 3 161 рубль;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень 3 511 рублей;

2 квалификационный уровень 4 282 рубля;

3 квалификационный уровень 4 510 рублей;

4 квалификационный уровень 5 667 рублей.

2.7. 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"*(в редакции от 29.09.2017 №135-П, от 14.12.2017 №170-П, 16.09.2019 №144-П, от 16.04.2020 № 057-П, от 28.09.2020 № 140-П):*

художественный руководитель 13 073 рубля;

главный режиссер 13 073 рубля.

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере"*(в редакции от 29.09.2017 №135-П, от 14.12.2017 №170-П, 16.09.2019 №144-П, от 16.04.2020 № 057-П):*

главный инженер 9 023 рубля;

закройщик 8 502 рубля;

макетчик театрально-постановочных макетов 8 499 рублей;

реставратор архивных и библиотечных материалов 8 499 рублей;

слесарь-сантехник 4 280 рублей;

машинист (кочегар) 3 016 рублей;

заведующий отдела эксплуатационно-технического обслуживания 8 715 рублей;

специалист по учетно-хранительной документации 6 674 рубля.

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный- на 25%;

ведущий- на 20%;

высшей категории- на 15%;

первой категории- на 10%;

второй категории – на 5%.

2.12. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного п.2.11. 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;

выплаты за работу в сельской местности.

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/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=1292) 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:

а) доплату за совмещение профессий (должностей);

б) доплату за расширение зон обслуживания;

в) доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) доплату за работу в ночное время;

д) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в п.п. а), б), в) [пункта 3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100047).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 50% 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/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада(должностного оклада),ставки заработной платы.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края и нормативными правовыми актами сельского поселения Хатанга, 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. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы;

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

4.2.1. 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".

Выплата за выслугу лет (за стаж работы) – до 30% от должностного оклада устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Библиотечным работникам, имеющим ордена и медали, полученные за достижения в области библиотечного дела, значки Министерства культуры РСФСР за отличную работу, устанавливается надбавка в размере 1 МРОТ.

Надбавка, установленная абзацем 7, выплачивается работникам по мере закрепления соответствующих расходов в бюджете сельского поселения Хатанга. Надбавки к окладам за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака устанавливаются по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему больший размер.

4.2.2. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.2.3. За сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений устанавливаются выплаты до 400 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. *(в редакции от 16.05.2017 №065-П)*

4.3. Выплаты по итогам работы.

4.3.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения:

работникам, подчиненным непосредственно руководителю;

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

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

4.3.2. Выплаты по итогам работы за период (за 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.

4.3.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера(по балльной системе оплаты труда):

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

за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, устанавливаются согласно [приложениям](#Par488) 1, 2, 3 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями](#Par488) 1, 2, 3 к настоящему Положению.

Общий абсолютный размер стимулирующих выплат: за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее - "балльные" выплаты), определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

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

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

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

i = n

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

i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

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 период;

n – количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

В состав расходов для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде включаются затраты в виде резервирования средств на предстоящую оплату отпусков работникам учреждения из сумм стимулирующих выплат. Учреждение обязано составить расчет (смету) ежеквартального резервирования средств исходя из сведений о предполагаемой сумме расходов на оплату отпусков,дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения.

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

Qотп = Qстим х k,

где:

k - доля суммы резервирования,

i = ni = n

k = SUMДотп/ SUMДраб ,

i=1 i=1

где:

Дотп \_– дни отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех работников учреждения в плановом году;

Драб–рабочие дни всех работниковучрежденияв плановом году;

n – количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы; опыта работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); обеспечения региональной выплаты, установленной подпунктом 4.5.1. *(в редакции от 19.03.2018 №035-П)*

4.5.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим подпунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для сельского поселения Хатанга.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим подпунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим [подпунктом](#sub_161), исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим подпунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по [районному коэффициенту](garantF1://8125.0), процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по [районному коэффициенту](garantF1://8125.0), процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. *(в редакции от 19.03.2018 №035-П)*

4.6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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 работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера о платы труда), проверяется ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются. *(в редакции от 19.03.2018 №035-П)*

* 1. Персональные выплаты для основного персонала библиотек за счет средств субсидий краевого бюджета, предусмотренной краевым бюджетом на очередной финансовый год устанавливаются выплаты на повышение размеров оплаты труда основного персонала на 10%. *(в редакции от 16.05.2017 №065-П; от 19.03.2018 №035-П)*

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Руководителем администрации сельского поселения Хатанга и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Хатангского сельского Совета депутатов от 26.09.2014 № 153-РС «Об утверждении [Положения](consultantplus://offline/ref=79F868C24383235D174F96F3F9B7122DD32ABE2528929C7EF249641CE2C5C023B47F9C4754166FF8051BQ638H) о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга» (далее – Решением).

5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется ежегодно на основании [объемных показателей](consultantplus://offline/ref=8664C2AE14837EB8FA04FA2A5005AA02B647F7F357F9FD9314C37BB011DFEAB2CAD463E770DB15B08DB499S1V1L) за предшествующий год в соответствии с Решением.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Решением.

5.5. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу утверждается нормативно-правовым актом администрации сельского поселения Хатанга.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10 - 30 % ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных [разделом III](consultantplus://offline/ref=8664C2AE14837EB8FA04FA2A5005AA02B647F7F357F9FD9314C37BB011DFEAB2CAD463E770DB15B08DB79ES1V4L) настоящего Положения.

5.7. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам в пределах фонда заработной платы могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы; опыта работы);

выплаты по итогам работы за квартал, год;

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

выплаты за качество выполняемых работ.

5.7.1. Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы.

За сложность, напряженность и особый режим работы Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются выплаты до 250 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.7.2. Выплата за опыт работы устанавливается при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% - при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";

за стаж работы (выслуга лет) – до 30 %, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

5.7.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год.

Выплаты по итогам работы за период (за квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами 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.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется начальником отдела культуры администрации сельского поселения Хатанга.

Оценка выполнения показателей работы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и установление выплаты по итогам работы осуществляется руководителем учреждения с изданием распорядительного документа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда согласованные с учредителем.

5.7.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач не могут превышать:

120% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - руководителям учреждений;

80% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - заместителям руководителей учреждений;

60% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - главным бухгалтерам;

5.7.5. Выплаты за качество выполняемых работ не могут превышать:

100% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - руководителям учреждений;

70% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - заместителям руководителей учреждений;

60% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - главным бухгалтерам;

5.7.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=8664C2AE14837EB8FA04FA2A5005AA02B647F7F357F9FD9314C37BB011DFEAB2CAD463E770DB15B08DB59DS1V3L) оценки результативности и качества деятельности учреждений в размере согласно приложению 4 к настоящему Положению.

5.7.7. Количество окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены Решением.

5.7.8. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Руководителем администрации сельского поселения Хатанга по результатам оценки, произведенной начальником Отдела культуры администрации сельского поселения Хатанга.

5.7.9. Конкретные размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании распорядительного документа руководителя учреждения.

5.7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

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

5.8. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих и персональных выплат и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются на основании распорядительного документа Руководителя администрации сельского поселения Хатанга.

5.9. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих и персональных выплат и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании распорядительного документа руководителя учреждения.

5.10. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности до 4. *(в редакции от 16.05.2017 №065-П)*

5.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Хатанга в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным. *(в редакции от 16.05.2017 №065-П)*

VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;

- с рождением ребенка;

- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);

- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

6.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

6.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

-при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

-в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

6.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

6.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;

- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

6.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

6.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются

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

7.1. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться непосредственно на выплату заработной платы работникам учреждений (с учетом начислений на оплату труда) в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 30%. Исключением являются случаи, когда труд работника полностью связан с осуществлением учреждением предпринимательской деятельности.

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

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Все выплаты производятся в пределах объемов средств, предусмотренных утвержденным штатным расписанием учреждения в разрезе структурных подразделений (при их наличии).

8.2. Введение видов выплат, не предусмотренных настоящим Положением, не допускается.

**Приложение № 1**

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ **ЗА ВАЖНОСТЬ** ВЫПОЛНЯЕМОЙ

РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год) | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению | 10-20 |
| привлечение экономических и  социальных партнеров для  реализации основных направлений  деятельности учреждения | 30 |
| разработка и применение новых  технологий при решении  социокультурных задач, стоящих  перед учреждением | 10-20 |
| достижение конкретно измеримых  положительных результатов в  социокультурной деятельности  учреждения | до 30 |
| превышение фактических показателей результативности деятельности  учреждения по сравнению с  запланированными | до 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 № 2**

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

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 № 3**

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ **ЗА КАЧЕСТВО** ВЫПОЛНЯЕМЫХ

РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам текущего месяца) | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала | 20-40 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| положительные отзывы о деятельности учреждения в СМИ | 10-20 |
| Ведущий бухгалтер, бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам текущего месяца) | отсутствие возвратов документов на доработку | 7,5-15 |
| своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка | 10-20 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам текущего месяца) | отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки | 7,5-15 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| Экономист | качество планирования (по итогам текущего месяца) | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 10-20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | 7,5-15 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам текущего месяца) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| Технические исполнители | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам текущего месяца) | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам текущего месяца) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Артистический персонал | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам текущего месяца) | наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации) | 20-40 |
| своевременное выполнение заданий художественного руководителя коллектива | 20-40 |
| Главный библиотекарь | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам текущего месяца) | Участие в грантовых программах, конкурсах | 20-40 |
| разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов) | 20-40 |
| внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам текущего месяца) | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год) | 20-40 |
| Библиотекарь  Библиограф | качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года) | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год) | 20-40 |
| качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала) | использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов | 20-40 |
| Методисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| Художественный персонал | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.) | 20-40 |
| своевременное выполнение заданий руководителя подразделения | 20-40 |

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.

**Приложение № 4**

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ 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 учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |  |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | |  | |  |  |  |
| Директор учреждения | сложность организации и управления учреждением | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |  |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 10 |  |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 10 |  |
| Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 20 |  |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 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 |  |
| Заместитель директора | сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 10 |  |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 10 |  |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 10 |  |
| Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 10 |  |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:  от 95 до 98%  от 98 до 100% | 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 20 |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |  | |  |  |  |
| Директор учреждения | обеспечение безопасных условий в учреждении | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | до 30 |  |
| 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 | 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 20 |  |
| 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 10 |  |
| непрерывное профессиональное образование | участие в работе курсов, семинаров, конференций | до 10 |  |
| применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | до 10 |  |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | до 20 |  |