

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ИЛАНСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Иланский

09.06.2012

№ 619/1-п

Об утверждении Примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Иланского района Красноярского края

В соответствии со ст. ст. 12, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Решением Иланского районного Совета депутатов от 17.05.2012 года № 25-168-р, руководствуясь ст. 32.2 Устава Иланского района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Иланского района Красноярского края», согласно приложению.

2. Постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации Иланского района и на сайте муниципального казенного учреждения «Управление по делам культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации Иланского района Красноярского края» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за выполнением Постановления возложить на первого заместителя Главы Администрации Иланского района С.М. Кузнецова.

4. Постановление вступает в силу с 01.07.2012 года.

Глава Администрации
Иланского района



Н.Н.Ивашенко

**Примерное Положение
о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры Иланского района Красноярского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», Постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя государственного бюджетного учреждения», Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Приказа министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 №136 «Об утверждении видов условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края», решения Иланского районного Совета депутатов от 18.05.2012 года 25-186-Р и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Иланского района (далее МБУК Иланского района).

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 МБУК Иланского района, увеличение объёма работ, повышение квалификации, профессионального мастерства и выполнение уставных целей с меньшими затратами.

1.3. Новая система оплаты труда работников МБУК Иланского района включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по итогам работы;
- единовременную материальную помощь.

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

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителями МБУК Иланского района 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 МБУК Иланского района устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
должности (профессии), отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня »:		
	- установщик декораций; - машинист сцены; - киномеханик	1983
должности (профессии), отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня »:		
1 квалификационного уровня	- настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС.	2019
2 квалификационного уровня	- механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; - оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС;	2462
3 квалификационного уровня	- оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС; - закройщик;	2706
4 квалификационного уровня: <i>профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационным уровнем при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ</i>	- осветитель.	3260

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих МБУК Иланского района устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1. квалификационный уровень:	- кассир	2019
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
1 квалификационный уровень	- специалист по работе с молодежью - техник-программист - техник (по эксплуатации и ремонту оборудования); - художник.	2241
2 квалификационный уровень	-заведующий хозяйством.	2462
4 квалификационный уровень	-механик.	3415
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
1 квалификационный уровень	- инженер-электрик; -инженер-программист (программист); - менеджер по рекламе; - юрисконсульт.	2462
2 квалификационный уровень: <i>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория</i>	- менеджер по персоналу II категории;	2706
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:		

3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного подразделения	5589
----------------------------	---	-------------

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих МБУК Иланского района устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: <i>наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-2-3 квалификационных разрядов ЕТКС</i>	- уборщик территории; - уборщик служебных помещений; - гардеробщик; - подсобный рабочий; - контролёр – кассир; - дворник - истопник - киномеханик	1735
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень: <i>наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов ЕТКС</i>	- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	2019
2 квалификационный уровень: <i>наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов ЕТКС</i>	- столяр; - плотник; - маляр; - электромонтёр по ремонту электрооборудования.	2462
3 квалификационный уровень: <i>наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов ЕТКС</i>	- оператор видеозаписи 8 разряд	2706

4 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	- водитель автомобиля 10 разряда; - электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	3260
---	--	-------------

2.5. 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 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
1	2	3
должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:	- контролёр билетов.	1953
	Библиотекарь, библиограф	3839
	Редактор библиотеки	3839
	Заведующий отделом (сектором библиотеки)	5012
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена »:	- заведующая билетными кассами; - заведующая костюмерной; - руководитель кружка; - руководитель любительского объединения; - руководитель шахматного клуба; - руководитель клуба по интересам; - руководитель самодеятельного коллектива; - распорядитель танцевального вечера; - ведущий дискотеки; - руководитель музыкальной части дискотеки; - культорганизатор; - ведущий программ.	2848

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена »:	- художник-декоратор; - художник-постановщик; - художник-оформитель; - администратор (старший администратор, системный администратор); - аккомпаниатор-концертмейстер; - методист; - методист клубного учреждения (методист по работе с молодёжью, методист-организатор, методист по работе с детьми и подростками); - звукооператор.	3839
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:	- заведующие отделом (сектором, студией); - звукорежиссер; - режиссер; - режиссер массовых представлений (мероприятий);	5012

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:

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
должности (профессии) работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ:	художественный руководитель заведующий филиалом	5012 3839

В случае отсутствия в учреждении должностей, относимых к основному персоналу, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в кратном отношении к размеру оклада (должностного оклада) по следующей должности в зависимости от типа учреждения:

- библиотекарь – для библиотек
- методист клубного учреждения - для учреждений культуры клубного типа
- лектор (экскурсовод) – для музеев

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МБУК Иланского района 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);

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем МБУК Иланского района с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3., 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 МБУК Иланского района за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам МБУК Иланского района, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Работникам МБУК Иланского района привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МБУК Иланского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.4. Персональные выплаты:

4.3.4.1. За квалификационную категорию:

С целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту устанавливаются выплаты в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

Главный – 25%

ведущий - 20%;

высшей категории – 15%

первой категории -10%;

второй категории - 5%.

4.3.4.2.. За опыт работы;

4.3.4 .3. За сложность, напряженность и особый режим работы;

4.3.4.4. За работу в сельской местности 25%;

4.3.4.5. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

4.3.5. Выплаты по итогам работы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУК Иланского района предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

4.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Постановлением Администрации Иланского района Красноярского края от 02.06.2012 года № 446-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Иланского района», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", 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 [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУК Иланского района и их филиалов производятся по решению руководителей МБУК Иланского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУК Иланского района на оплату труда работников:

4.7. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю МБУК Иланского района

4.8. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБУК Иланского района.

4.9. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБУК Иланского района

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем МБУК Иланского района ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

4.10.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых МБУК Иланского района услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности МБУК Иланского района.

4.10.2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются по решению руководителя МБУК Иланского района персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.11.1. 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.

4.11.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению руководителя МБУК Иланского района с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.12. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

4.12.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по решению руководителя МБУК Иланского района с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.12.3. 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.

4.12.4. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и изменяться с учетом специфики работы МБУК Иланского района и труда каждого специалиста.

4.12.5. В МБУК Иланского района применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы

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

$$C = C1 \text{ балла} \times \sum_{i=1}^p V_j$$

где:

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

C1 балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$i = p$$

$$C1 \text{ балла} \sim (\sum_{i=1}^p V_{\text{стнм.}} \cdot V_{\text{стнм. рук}}) \cdot b_{U_i V_i b}$$

где:

Q_{стнм} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q_{стнм. 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;

p - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Ч: \text{стим.} \quad Ч_{\text{зп}} \quad ч: \text{гар} \quad ч_{\text{отп}}?$$

где:

Q_{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_{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;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$Ч_{отп} = V_{баз} \times 1_{>отп} / 1_{>год}$ ■>

где:

$Q_{баз}$ - 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 без учета выплат по итогам работы;

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

$N_{(W)}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

4.14. Персональные выплаты к окладу.

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

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

- первого класса - 25%;

- второго класса - 10%.

б) за работу в сельской местности 25% от оклада (должностного оклада). Ставки заработной платы

в) *За опыт работы* работникам МБУК Иланского района при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в процентах от должностного оклада в следующих размерах по одному из следующих критериев, имеющих большее значение:

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

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

4.14.3. *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 в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания высшего или среднего профессионального образования.

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени,

устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

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

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

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

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

5. Выплаты по итогам работы

5.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя МБУК Иланского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБУК Иланского района, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- работников, подчиненных непосредственно руководителю МБУК Иланского района;
- руководителей и специалистов структурных подразделений /филиалов/ МБУК Иланского района;

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

- успешное и добросовестное исполнение работниками 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 МБУК Иланского района;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетов;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Единовременная материальная помощь работникам МБУК Иланского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда оказывается по решению руководителя МБУК Иланского района в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 настоящего Положения.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБУК Иланского района производится на основании приказа руководителя МБУК Иланского района.

7. Оплата труда руководителей МБУК Иланского района, их заместителей и главных бухгалтеров

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

7.2. Размер должностного оклада руководителя МБУК Иланского района устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала МБУК Иланского района, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей МБУК Иланского района.

7.3. Группа по оплате труда руководителя МБУК Иланского района определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы:

7.4. Перечень должностей, профессий работников МБУК Иланского района, относимых к основному персоналу:

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников МБУК Иланского района
МБУК Иланского района Красноярского края	-Методист; -Методист по работе с молодежью; -методист – организатор; -методист по работе с детьми и подростками; -режиссер; -режиссер массовых мероприятий; -художник; -художник-постановщик; -художник-декоратор; -художник оформитель; -аккомпаниатор-концертмейстер. -библиотекарь -библиограф

7.5. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК Иланского района (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК Иланского района (приложение № 4).

7.6. Руководителям МБУК Иланского района группа по оплате труда устанавливается локальным правовым актом учредителя учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

7.7. Руководителям МБУК Иланского района устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

7.8. Руководителям МБУК Иланского района в пределах средств, на осуществление выплат стимулирующего характера, пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- до 180 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителям МБУК Иланского района
- до 120% от оклада (должностного оклада) – заместителям руководителей МБУК Иланского района
- до 70% от оклада (должностного оклада) – главным бухгалтерам

7.9.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

- до 120 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителям МБУК Иланского района
- до 90 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителям руководителей МБУК Иланского района
- до 80 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно главным бухгалтерам;

7.10. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям, заместителям и главным бухгалтерам МБУК Иланского района

7.10.1. 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);
- 25% за работу в сельской местности

7.11. Выплаты по итогам работы:

7.11.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей МБУК Иланского района за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение руководителями МБУК Иланского района 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 МБУК Иланского района;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

7.11.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя МБУК Иланского района осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

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

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

7.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям МБУК Иланского района, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности МБУК Иланского района согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

7.13. Количество должностных окладов руководителей МБУК Иланского района, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя, установлены в приложении № 6 к Положению.

7.14. Руководителям МБУК Иланского района может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

7.15. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителям МБУК Иланского района устанавливаются учредителем учреждения.

7.16. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям МБУК Иланского района могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МБУК Иланского района.

8. Размер средств, направляемых на оплату труда работников МБУ Иланского района, полученных от приносящей доход деятельности

8.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам МБУК Иланского района (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50% .

8.2. Оплата труда работников МБУК Иланского района за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 1
К Примерному Положению о новой системе оплаты труда работников
Муниципальных бюджетных учреждений культуры
Иланского района

**Критерии
оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за
важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при
выполнении поставленных задач
работников МБУК Иланского района**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых населению	15 - 25
	востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению	15 - 25
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	15 - 25
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	15 - 25
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед МБУК Иланского района, организация и внедрение инновационных форм и методов обслуживания с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения	15-25
	зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки, освоение нового репертуара руководителями любительских коллективов всех жанров, методик и учебных программ, с целью повышения их профессионального мастерства	15-25
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности МБУК Иланского района	15-25

	Продвижение достижений и возможностей учреждения (положительные отзывы в средствах массовой информации различных уровне)	10-20
	получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью МБУК Иланского района	10 - 15
	организация работы по обеспечению жизнедеятельности МБУК Иланского района, их хозяйственного обслуживания	15 - 25
	эффективное и рациональное использование материалов и оборудования	15 - 25
	профессиональное владение техническими средствами оснащения	15 - 25
	поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел	15 - 25
	подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений.	15- 25
	превышение фактических показателей результативности деятельности МБУК Иланского района по сравнению с запланированными на 5-10 % (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников, количество методических пособий и т.д.)	15 - 25
	непосредственное участие в разработке программ, грантов, проектов.	15 - 25

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

Приложение № 2
к Примерному Положению о новой системе оплаты труда работников
Муниципальных бюджетных учреждений культуры
«Иланского района»

**Критерии
оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат
за интенсивность и высокие результаты работы работников
МБУК Иланского района**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3
Интенсивность труда (по итогам предыдущего периода)	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15 - 40
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15 - 40
	напряженность труда	25 - 50
	участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов	15 - 45
	выполнение дополнительных объемов работ к плановой деятельности работ (функций)	25 - 50
	полнота, оперативность и качество выполнения заданий	15 - 45
	Высокие результаты работы (по итогам предыдущего периода)	применение в работе достижений науки и передовых методов работы
участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения		25 - 65
	проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней	25 - 50
	участие в творческих и профессиональных конкурсах различных уровней, наличие в них призовых мест	15 - 40
	результативность участия коллективов МБУК Иланского района в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест	15 - 40

	распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев	15 - 40
	присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и плодотворную работу	20-30

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 о новой системе оплаты труда работников
Муниципальных бюджетных учреждений культуры
Иланского района

**Критерии
оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за
качество выполняемых работ работников МБУК Иланского района**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3	4
Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения,	стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего периода)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	20 - 40
		отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, со стороны администрации учреждения	20 - 40
		отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	15 - 25
		отсутствие нарушений, аварий и срывов работы по материально-техническим причинам	15 - 25
		сохранение и увеличение значений показателей оценки эффективности деятельности учреждения	15 - 25
		высокий уровень квалификации	15 - 25
		повышение квалификации, профессиональной подготовки	
Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	15 - 25
		достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40
		отсутствие замечаний к	15 - 25

		специалисту со стороны администрации учреждения	
		профессиональное владение техническими средствами оснащения	15 - 25
		производственная и творческая инициатива в интересах развития учреждения	15 - 25
		своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	20-30
		отсутствие рекламаций на деятельность учреждения со стороны потребителей услуг	15 - 25
		высокий уровень квалификации	15 - 25
		повышение квалификации, профессиональной подготовки	15 - 25
Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего периода)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20 - 40
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40
		своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	20-30
Рабочие и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего периода)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20 - 40
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40
Инженерно-технические работники	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	7,5 - 15
		достижение установленных показателей результатов труда	9,5 - 20
	качественное	своевременное выполнение	9,5 - 20

	выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего периода)	ремонта и других плановых работ	
		соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры и вверенных объектов, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	7,5 - 15
		обеспечение бесперебойной работы учреждения	15 - 25
		высокий уровень квалификации	15 - 25
		повышение квалификации, профессиональной подготовки	15 - 25
Художественный персонал	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	20 - 40
		своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	20 - 40
		наличие исполнительского мастерства и освоение нового репертуара	15 - 25
		производственная и творческая инициатива в интересах развития учреждения	15 - 25
		высокий уровень квалификации	15 - 25
		повышение квалификации, профессиональной подготовки	15 - 25
Библиотекарь (библиограф)	Качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	Достижение установленных показателей результатов труда	25-50
	Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы по итогам предыдущего квартала	Внедрении инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	25-50
	Качественное выполнение информационно-	Использование не менее 3 типов источников при выполнении	25-50

	библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	информационно-библиографических запросов	
--	---	--	--

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.

Порядок

Исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК Иланского района

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК Иланского района (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК Иланского района (далее - учреждение).

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.

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.

**Критерии
оценки результативности и качества деятельности МБУК Иланского района для установления руководителям, их заместителям и
главным бухгалтерам МБУК Иланского района 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 (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качеств 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
		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 (генерального директора)	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качеств предоставляемых услуг учреждения	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 10
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		Выполнение показателей результативности деятельности учреждения от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качеств 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 исключение 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 10
	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 применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 20 от 20 до 30 до 5
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	До 20

Приложение № 6
К Примерному Положению о новой системе оплаты труда работников
Муниципальных бюджетных учреждений культуры
Иланского района

**Количество должностных окладов руководителей МБУК Иланского района
учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера
руководителя МБУК Иланского района, в год**

N п/п	Учреждение	Количество должностных окладов руководителя МБУК МКДЦ «Орион», подлежащих централизации, в год
1	Учреждения культуры клубного типа	до 40,6
2.	библиотеки	до 40,6