К р а с н о я р с к и й к р а й

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСЕЛКА БАЛАХТА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 25.05.2015г. п.Балахта № 91

|  |
| --- |
| **Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система поселка Балахта «Колос»**  |

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с Законом Красноярского края от 29.10.2009 года №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Балахтинского поселкового Совета депутатов от 22.05.2015г. № в/н-173р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации поселка Балахта», руководствуясь ст.23,27 Устава поселка Балахта

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система поселка Балахта «Колос», согласно приложению.

2.Признать утратившим силу постановление администрации поселка Балахта от 30.09.2014г. №96 «Об утверждении Положения об оплате труда работников обслуживающего персонала администрации поселка Балахта».

3.Контроль за исполнением постановления возложить на главного бухгалтера администрации поселка Балахта Л.Н.Ивашиненко.

4.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Сельская новь».

Глава поселка Балахта С.В.Антонов

Приложению

к постановлению администрации поселка Балахта

от 25.05.2015г. № 91

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА ПОСЕЛКА БАЛАХТА КОЛОС»

**I. Общие положение**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система поселка Балахта «Колос» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Балахтинского поселкового Совета депутатов от от 25.09.2014г. №24-145р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации поселка Балахта», постановлением администрации п. Балахта от 30.09.2014г. № 96 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников МБУК «ЦКС поселка Балахта «Колос», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система поселка Балахта «Колос»» (далее – Учреждение)

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 40 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

**II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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 выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается в соответствии *с приложением № 2* к настоящему положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями Учреждения 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 Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 (стю153 Трудового кодекса РФ).

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

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается работникам Учреждения, имеющим оформленный в установленном Постановлением Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных обязанностей, ежемесячно в следующих размерах:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30-50 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», - 10-15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения 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.

3.6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

**IV. Виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера), размеры и условия их осуществления**

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

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.3.Выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.4.Персональные выплаты: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

4.2.5.Выплаты по итогам работы за месяц , квартал, год.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

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

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

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

4.7. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно *приложениям №№3-5* к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.8.1. За квалификационную категорию:

С целью стимулирования работников учреждения, в том числе артистического и художественного персонала, 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%.

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

первого класса - 25%;

второго класса - 10%.

4.8.3. За опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

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

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

4.8.4. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

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

4.8.6. 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 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.8.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей)с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.8.8. Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работникам учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за отсутствующий период времени.

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений Учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

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

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения 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.

4.9.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

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

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

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

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

 i = n

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

 i=1

где:

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

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

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

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

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

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложениями №№ 3-5* к настоящему Положению. Оценка результативности и качества труда работников отражается в оценочном листе согласно *приложения № 8* к настоящему Положению.

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

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю Учреждения может направляться на стимулирование труда работников данного учреждения.

**V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

**VI. Условия оплаты труда** **руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения**

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается постановлением учредителя и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения исходя из показателей в соответствии *с приложениями 9,10* к настоящему Положению.

6.3. Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 20-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.4. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.5. Руководителю Учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - в пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

6.6. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения:

в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;

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

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

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

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

за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 % .

6.7. Выплаты по итогам работы:

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем Учреждения, заместителями руководителя и главным бухгалтером своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

6.7.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя Учреждения осуществляется Учредителем, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем Учреждения - с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

6.7.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

6.8. Количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, установлены *приложением № 7* к настоящему Положению.

6.9. Сроки установления, конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Администрации поселка Балахта.

6.10. Сроки установления, конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения.

6.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.12. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

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

**VII. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с « 01 » октября 2014 года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

 Приложение № 1 к Типовому Положению

 об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1. «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 2152 |
| 2. «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 3663 |
| 3. «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 4937 |
| 4. «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 6446 |

2. Профессиональная квалификационная группа

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1.»Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | 2739 |
| 2.»Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
|  1 квалификационный уровень | 2882 |
|  2 квалификационный уровень | 3167 |
|  3 квалификационный уровень | 3480 |
|  4 квалификационный уровень | 4392 |
|  5 квалификационный уровень | 4961 |
| 2.»Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
|  1 квалификационный уровень | 3167 |
|  2 квалификационный уровень | 3480 |
|  3 квалификационный уровень | 3820 |
|  4 квалификационный уровень | 4592 |
|  5 квалификационный уровень | 5361 |
| 2.»Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
|  1 квалификационный уровень | 5762 |
|  2 квалификационный уровень | 6675 |
|  3 квалификационный уровень | 7188 |

3. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1. «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
|  1 квалификационный уровень | 2231 |
|  2 квалификационный уровень | 2338 |
| 1. «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
|  1 квалификационный уровень | 2597 |
|  2 квалификационный уровень |  3167 |
|  3 квалификационный уровень | 3480 |
|  4 квалификационный уровень | 4193 |

 Приложение № 2 к Типовому Положению

об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К МИНИМАЛЬНОМУ ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | За наличие квалификационной категории: |  |
| главный | 25 |
| ведущий | 20 |
| высшей квалификационной категории | 15 |
| первой квалификационной категории | 10 |
| второй квалификационной категории | 5 |

 Приложение № 3 к Типовому Положению

 об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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  | 15-25 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения  | 15-25 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением  | 15-25 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения  | 15-25 |
| превышение фактических показателейрезультативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными  | 15-25 |

Приложение № 4 к Типовому Положению

об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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  | 15-40 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 15-40 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)  | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы  | 25-50 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 25-65 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ  | 25-65 |

 Приложение № 5 к Типовому Положению

 об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И**

**КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ**

**ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

**РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15-25 |
| 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 предыдущего квартала) | 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 предыдущего квартала) | обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| своевременное выполнение индивидуального плана мероприятий учреждения | 20-40 |
| Артистический персонал | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации) | 20-40 |
| своевременное выполнение заданий художественного руководителя коллектива  | 20-40 |
| Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций | 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 |

 Приложение № 6 к Типовому Положению

 об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ,**

**ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ**

**УЧРЕЖДЕНИЯ 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 учреждени~~я~~ | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждени~~я~~ | 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 30 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 30 |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)  | до 30 |
|  |  | выполнение показателей результативности деятельности учреждения:от 95 до 98%от 98 до 100%более 100% | до 30от 30 до 40от 40 до 50 |
| Заместитель директора учреждения  | сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества 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 20 |
| 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 20от 20 до 30от 30 до 40 |
| Заместительдиректора | 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 |  |
| Главный бухгалтер | сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |
| привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)  | до 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Директор 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 | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (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 20от 20 до 30 |
| Заместительдиректора | стабильность функционирования курируемого направления | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |
|  | Обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам(содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | до 30 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | до 30 |
| Главный бухгалтер | Обеспечение стабильности финансовой деятельности | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | до 10 |
| Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности | до 15 |
| непрерывное профессиональное образование | участие в работе курсов, семинаров, конференций:от 1 до 2более 2 | до 20от 20 до 30 |
| применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | до 5 |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | до 20 |

 Приложение № 7 к Типовому Положению

 об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

**КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ МБУК «ЦКС П.БАЛАХТА «КОЛОС», УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ГОД**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п |  Учреждения | Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации в год |
|  1 | 2 | 3 |
|   1 | Учреждения клубного типа | 34 |

 Приложение № 8 к Типовому Положению

 об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

 Форма оценочного листа

 За \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяц,( квартал )\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_\_г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, инициалы, наименование должностей работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Количество баллов по результатам оценки деятельности работников учреждения | Роспись работников учреждения в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_\_\_г.

 Приложение № 9 к Типовому Положению

 об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО

ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ

ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

 Приложение № 10 к Типовому Положению

 об оплате труда работников

 муниципального бюджетного

 учреждения культуры

 «Централизованная клубная

 система поселка Балахта «Колос»

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения клубного типа относятся:

количество массовых мероприятий;

количество постоянно действующих в течение года клубных формирований.

 Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года. За руководителем учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

 Группы по оплате труда руководителя учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Группы по оплате труда руководителей учреждений  |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1  | Количество массовых мероприятий, ед. | Свыше 300 | Свыше 220 до 300 | Свыше 170 до 220 | От 100 до 170 |
| 2  | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед. | Свыше 45 | Свыше 30 до 45 | Свыше 15 до 30 | От 8 до 15 |