|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| герб 1вид | | | | | | | | |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ПРИОБЬЕ**  **Октябрьского муниципального района**  **Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | | | | | | | |
| « |  | » |  |  | 2021 г. | № | проект |
| п.г.т. Приобье | | | | | | | | |

«Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципального бюджетного учреждения

«Культурно – информационный центр «КреДо»

В соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=F3BA6AE607F67387DB35B071B7AC6269B1F93CB93EEC401F3CB6EF355993E31EC5224B5546j8y3H) Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 01.03.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»; решением Думы Октябрьского района от 25.02.2011 г. « 60 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Октябрьского района»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно – информационный центр «КреДо» (далее Положение), согласно Приложению.

2. Директору муниципального бюджетного учреждения «Культурно – информационный центр «КреДо» (далее – учреждение) Самойловой Татьяне Викторовне (далее – Руководитель) привести локальные акты, регулирующие оплату труда работников учреждений, в соответствие с утвержденным Положением.

3. Признать утратившим силу Постановление администрации городского поселения Приобье от 30 июля 2020 года № 334 «Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно – информационный центр «КреДо».

4. Обнародовать настоящее Постановление путем размещения на информационном стенде в здании администрации городского поселения Приобье и в помещении библиотеки МБУ «КИЦ «КреДо», а также разместить на официальном сайте муниципального образования городское поселение Приобье в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Настоящее Постановление вступает в силу с даты его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2021 г.

Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского поселения Приобье по социальным и жилищным вопросам.

Глава городского поселения Приобье Е.Ю. Ермаков

Приложение № 1

к Постановлению администрации

городского поселения Приобье

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021

г. №\_\_\_\_\_\_

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно – информационный центр «КреДо»**

**(далее – Положение)**

**I. Общие положения**

1.1. Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, решением Думы Октябрьского района от 25.02.2011 № 60 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Октябрьского района», руководствуясь постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа — Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно – информационный центр «КреДо» (далее соответственно – учреждение, работники), и включает в себя:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения; заключительные положения.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в Положении, применяются в значениях, определенных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.03.2017 г. № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности Учреждения, за работниками сохраняется заработная плата в соответствии с [Указом](consultantplus://offline/ref=4535812EB5961014A40890B579B51862C5AFA0242579F2EBB7B2E954390ADD827459E4F1892DA945447C39CDB5RF6AD) Президента Российской Федерации от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

* + 1. **Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) утвержденными:

приказами Минздравсоцразвития РФ:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 Положения;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 3 Положения;

- «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 согласно таблице 2 Положения.

**Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры**

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Профессиональная квалификационная группа | | |
|  | Внутри должностные квалификационные категории | Наименование должности | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| **1** | **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | |
| 1.1 | Без квалификационной категории | Аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; заведующий костюмерной. | 8390 |
| 1.2 | Вторая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; | 8707 |
| 1.3 | Первая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; | 9102 |
| **2** | **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | | |
| 2.1 | Без квалификационной категории | Библиотекарь; библиограф. | 9694 |
| 2.2 | Без квалификационной категории | Методист музея; | 9694 |
| 2.3 | Вторая категория | Библиотекарь; библиограф. | 10207 |
| 2.4 | Методист музея; | 10207 |
| 2.5 | Первая категория | Библиотекарь; библиограф. | 10720 |
| 2.6 | Методист музея; | 10720 |
| 2.7 | Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Библиотекарь; библиограф. | 11175 |
| 2.8 | Методист музея; | 11175 |
| **3** | **«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | | |
| 3.1 | Без квалификационной категории | Режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; | 10825 |
| 3.2 | Вторая категория | Хормейстер, режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; | 11339 |
| 3.3 | Первая категория | Хормейстер, режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; | 11855 |
| 3.4 | Высшая категория | Режиссер массовых представлений; | 12371 |
| 3.5 | Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | Заведующий отделом творческой деятельности; заведующий хозяйственным отделом; | 11926 |
| 3.6 | Вторая категория | Звукорежиссёр | 11339 |
| 3.7 | Первая категория | Звукорежиссёр | 11855 |

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Профессиональная квалификационная группа | | |
|  | Внутри должностные квалификационные категории | Наименование должности | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| **1** | **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | Бухгалтер | 9255 |

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | | |
|  | Костюмер 2 – 6 разрядов ЕТКС; | 2 разряд | 4502 |
| 3 разряд | 4716 |
| 4 разряд | 4940 |
| 5 разряд | 5355 |
| 6 разряд | 6030 |

2.2. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требования к квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требованиям к квалификации, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.3. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

устанавливать по должностям, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

2.4. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

2.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя структурного подразделения в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1. **Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

3.1. В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплата 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 (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

3.2. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплата 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), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 ТК РФ. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ и решением Думы Октябрьского района от 12.10.2012 № 304 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления Октябрьского района и муниципальных учреждениях Октябрьского района».

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с таблицей 4 Положения.

Таблица 4

Перечень, предельные размеры и условия

осуществления компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% | Заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | 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) | | |
| 2.1. | Доплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Размер устанавливается в коллективном договоре и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.  [Статья 151](consultantplus://offline/ref=6CBC7DF046BF4F7E72F4F877B04948C920AC0A151D1258BA40EBCB789B03FB33652C6F54D7iEq4H) Трудового кодекса Российской Федерации |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;  за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Работа за пределами рабочего времени.  [Статья 152](consultantplus://offline/ref=6CBC7DF046BF4F7E72F4F877B04948C920AC0A151D1258BA40EBCB789B03FB33652C6F54D6iEqFH) Трудового кодекса Российской Федерации.  По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 2.3. | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | 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;  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.  Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни).  В соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=6CBC7DF046BF4F7E72F4F877B04948C920AC0A151D1258BA40EBCB789B03FB33652C6F54D6iEq8H) 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. Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат. |
| 2.4. | За работу в ночное время | Не менее 20% | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.  [Статья 154](consultantplus://offline/ref=6CBC7DF046BF4F7E72F4F877B04948C920AC0A151D1258BA40EBCB789B03FB33652C6F52D7EC3F7Ai9qEH) Трудового кодекса Российской Федерации |
| 3. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | | |
| 3.1. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. [Статьи 315](consultantplus://offline/ref=6CBC7DF046BF4F7E72F4F877B04948C920AC0A151D1258BA40EBCB789B03FB33652C6F52D7EC377Bi9q2H) - [317](consultantplus://offline/ref=6CBC7DF046BF4F7E72F4F877B04948C920AC0A151D1258BA40EBCB789B03FB33652C6F56iDq1H) Трудового кодекса Российской Федерации, решение Думы Октябрьского района от 12.10.2012 № 304 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях октябрьского района» |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | До 50% к месячному заработку |

3.6. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**IV. Порядок и условия осуществления**

**стимулирующих выплат, критерии их установления**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за квартал, год;

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Порядок установления закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых технологических и информационных)

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, учетной документации учреждения, плановых показателей деятельности учреждения в рамках муниципального задания.

Инструменты оценки (критерии, типы работ и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выполняемых работ устанавливается работнику согласно таблицы 12, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников организации. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения

4.4. Критерии оценки интенсивности и показатели эффективности труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре, приказах Учреждения по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

4.5. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 6 Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для:

должностей руководителей, специалистов, служащих культуры, искусства и кинематографии, включаются периоды работы в учреждениях культуры, образования, независимо от их формы собственности.;

должностей рабочих профессий, профессий общеотраслевых должностей, включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

4.6. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения постоянно действующей комиссии с участием представительного органа работников, по согласованию с Учредителем.

Премиальная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания. Премиальная выплата осуществляется за фактическое отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

При установлении выплат стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 6 Положения.

4.8. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 5 Положения.

Таблица 5

Перечень показателей, за которые производится снижение размера

стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения  (в процентах от максимального размера) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 5% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 10%  (за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | до 5%  (за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 5% |
| 7. | Наличие обоснованных жалоб от клиентов (посетителей), коллег | до 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | до 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 10. | Наличие дисциплинарного взыскания |  |

4.8. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются к (окладу) должностному окладу работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета городского поселения Приобье на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть направлены средства бюджета г.п. Приобье, сложившиеся в результате невыполнения целевых показателей муниципального задания.

4.10. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 6 Положения.

Таблица 6

Перечень, размеры и условия осуществления

стимулирующих выплат с подтверждением достижения целевого показателя

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты | Механизм  расчетавыплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | 0%-50% от должностного оклада | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, | Ежемесячно с даты приема на работу, из фонда стимулирующих выплат | Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, постоянная часть ФОТ включает в себя оклад, районный  коэффициент, северную надбавку. Стимулирующие выплаты рассчитываются по формуле:  Св=Фм-Пф-В-С,  где  Фм-месячный фонд оплаты труда;  Пф-постоянная часть ФОТ;  В-доплата за выслугу лет;  С-социальные выплаты(10%)  Распределяется между работниками учреждения в соответствии с показателями и критериями эффективности труда на основании способа подтверждения достижения показателей, системы оценки достижения показателей  ( %, рубли), порядка оценки достижения показателей. |
| 2. | Выплата за качество выполняемых работ | в абсолютном выражении (не более 50% от должностного оклада работника) | заместителям руководителя, главному бухгалтеру,  за достижения при выполнении услуг (работ по факту получения результатов, в соответствии с показателями эффективности деятельности) | по мере необходимости |
| 3. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | 0% - 100% от должностного оклада | руководителям структурных подразделений, специалистам (кроме специалистов по разделу 1202 «Периодическая печать и издательство») | Ежемесячно, из фонда стимулирующих выплат |
| 4. | Выплата за качество выполняемых работ | в абсолютном выражении (не более 50% от должностного оклада работника) | руководителям структурных подразделений, специалистам (кроме специалистов по разделу 1202 «Периодическая печать и издательство») за достижения при выполнении услуг (работ по факту получения результатов, в соответствии с показателями эффективности деятельности) | По мере необходимости |
| 5. | Выплата за интенсивность высокие результаты работы, качество выполняемых работ | 0% - 38 %) | специалистам, служащим и рабочим (по разделу 1202 «Периодическая печать и издательство») | Ежемесячно, из фонда стимулирующих выплат |
| 6. | Выплата за выслугу лет | 25% | при стаже работы от 15 и более | Ежемесячно из фонда стимулирующих выплат |  |
| 20% | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% | при стаже работы от 3 до 5 лет |
| 5% | при стаже работы от 1 года до 3 лет |
| 7. | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | до 1,5 фонда оплаты труда работника (где фонд оплаты труда – должностной оклад, тарифная ставка с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) | Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины; умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой деловой обстановки в коллективе | 1 раз в квартал |  |
| 8. | Премиальная выплата по итогам работы за год | до 2 фондов оплаты труда работника, (где фонд оплаты труда – должностной оклад, тарифная ставка с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) | 1 раз в год |  |

4.11. Решение о стимулирующей выплате принимает созданная при учреждении комиссия. Состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения.

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из:

должностного оклада,

выплат компенсационного характера,

стимулирующего характера,

иных выплат.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 7 Положения.

Таблица 7

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада  (должностного оклада), рублей |
| Учреждения культурно-досугового центра | |
| менее 10 | 18000 |
| 11 - 20 | 20000 |
| 20– 45 | 25000 |
| 46 - 99 | 32000 |
| 100 и более | 40000 |

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы;

единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений;

ежемесячная выплата за выслугу лет согласно таблицы 6 Положения;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени согласно таблицы 10 Положения.

Руководителю учреждения устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,2% от должностного оклада за многопрофильность деятельности учреждения (4 и более направлений деятельности).

5.5.1. Установление стимулирующих выплат заместителям и главному бухгалтеру учреждения осуществляется по решению комиссии созданной при учреждении.

5.5.2. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению учредителя с учетом эффективности деятельности учреждения и его руководителя, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением учредителя.

Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, составляет 100% от должностного оклада руководителя. Максимальный объем средств распределяется следующим образом:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, определяются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя (Приложение 1) до 50%, выплаты устанавливаются по представлению руководителя учреждения. Критерии оценки эффективности деятельности направлять в администрацию городского поселения Приобье ежеквартально не позднее 10 числа месяца после прошедшего квартала. Расчет размера выплат рассчитывается по шкале перевода балов в % выплат (Приложение № 2). Выплаты назначаются распоряжением учредителя 1 раз в квартал по итогам прошедшего квартала.

выплата за выслугу лет до 25%;

разовая выплата за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений до 25 %, выплаты устанавливаются по представлению руководителя учреждения, либо по инициативе учредителя. Представление на разовую выплату должно быть представлено на рассмотрение учредителя, не позднее 10 дней после окончания мероприятия. Учредитель вправе назначить разовую выплату по личной инициативе не позднее 30 дней после окончания мероприятия.

5.5.3. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год в размере до 1,5 фонда оплаты труда руководителя устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания. Отчет о выполнении муниципального задания руководитель обязан предоставить в администрацию городского поселения Приобье не позднее 10 числа месяца после прошедшего квартала.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру снижаются в случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем, его заместителем и главным бухгалтером по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности и результативности работы учреждения; наличия фактов нарушения правил ведения бухгалтерского учета, бюджетного учета и иных нормативных правовых актов, регулирующих установление единых требований к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской и бюджетной (финансовой) отчетности; наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд;

Размер снижения стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с таблицей 5 Положения.

причинения ущерба учреждению, выявленных по результатам контрольных мероприятий учредителя и других контрольных органов в отношении учреждения в отчетном периоде или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

наличия дисциплинарного взыскания;

несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

неисполнение муниципальных правовых актов, поручений работодателя, Учредителя, приказов Учредителя;

несоблюдения настоящего Положения.

5.6. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношений, представленных в таблице 8 Положения.

Таблица 8

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и средней заработной платы работников учреждения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Учреждения по видам |  | Для заместителей |  |
| № п/п | | Для руководителя | руководителя, главного |  |
| деятельности |  |
|  | |  | бухгалтера |  |
|  | |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |
| 1 | | 2 | 3 | 4 |  |
|  | |  |  |  |  |
| 1. | | Культурно-досуговые | 1:3 | 1:2,5 |  |
|  | |  |  |  |  |
|  |
|  |

5.8. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в отдел культуры и туризма администрации Октябрьского района информацию, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации г.п. Приобье в соответствии со статьей 349.5 ТК РФ.

5.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух должностных окладов по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.3. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Размер единовременной выплаты составляет не более 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной должности. В размер месячного фонда труда работника учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и стимулирующих выплат, предусматривается 100% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Таким образом устанавливается единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Учреждения, включая руководителя.

6.4. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Выплаты к профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения.

Выплата к профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной выплаты не может превышать 10 тысяч рублей на одного работника.

Выплата осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на профессиональный праздник. Выплата не производится в случаях, когда работник:

* находился в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
* находился в длительном отпуске (более двух месяцев) без сохранения заработной платы;
* принят на работу по совместительству;
* заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75-летие), выплачиваются работникам учреждения по основному месту работы, проработавшим в муниципальных учреждениях не менее 15 лет. Размер единовременной выплаты устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать 10 тысяч рублей.

6.5. Коэффициент специфики работы для должностей работников периодической печати и издательства и кинематографии, устанавливается ежемесячно в размере до 0,9 коэффициента к окладу, сроком не более 1 года, по истечению которого коэффициент может быть сохранен или отменен. Устанавливается на основании приказа руководи теля учреждения, с учетом решения постоянно действующей комиссии с участием представительного органа работников по согласованию с учредителем.

6.6. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с таблицей 10 Положения.

6.7. Заработная плата работникам учреждения выплачивается со следующей периодичностью: первая половина 25 числа текущего месяца, вторая половина 10 числа месяца, текущего за расчетным.

Таблица 9

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | Выплата за профессиональное мастерство | Не более 50 % должностного оклада |  |  | Ежемесячно |
| 2. | Персональный повышающий коэффициент | не более 0,5 от должностного оклада | Работникам учреждения | Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности,  Важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении  Поставленных задач и других факторов. Устанавливается на основании приказа руководителя  учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа  работников персонально в отношении конкретного работника. | Ежемесячно |

6.7. Применение выплат, указанных в таблице 9 Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

6.8. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с таблицей 10 Положения.

Таблица 10

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученной степени

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Выплаты за награды, почетные звания, наличие учетной степени | 20%  10% | Работники учреждения,  имеющие ученую  степень:  доктор наук  кандидат наук | Выплата устанавливается в процентах от оклада  (должностного оклада)  По одному из оснований, Имеющему большее значение, в соответствие  с профилем профессиональной  деятельности по месту основной работы. Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении  научных работников, занятых в сфере научных  исследований и разработок учреждения, ученые степени, которые предусмотрены квалификационными характеристиками. | Ежемесячно |
| 10 % | Работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали)  Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты – Мансийского автономного округа - Югры |
| 20%  10%  10% | Работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР РСФСР, Ханты – мансийского автономного округа – югры (по профильной деятельности»  «Народный…»  «Заслуженный…»  «Лауреат…» |
| 5% | Работники учреждения  имеющие: ведомственные  знаки отличия в труде (по профилю деятельности),  утвержденные в установленном порядке федеральным органом  исполнительной власти в  сфере культуры Российской  Федерации, СССР, РСФСР |

6.9. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета городского поселения Приобье на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, формируется в соответствии с разделами II - VI настоящего Положения.

7.3. При формировании фонда оплаты труда:

7.3.1. На стимулирующие выплаты работникам культуры предусматривается не более 100% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах лимитов бюджетных обязательств и достижения целевого показателя работников муниципальных учреждений культуры Октябрьского района.

7.4. При формировании фонда оплаты труда на иные выплаты предусматривается 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.5. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников устанавливается распоряжением учредителя.

7.6. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

**VIII. Заключительные положения**

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 5.7. настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

8.2. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением».

Приложение № 1

к Положению об установлении системы оплаты труда

работников муниципального бюджетного учреждения

«Культурно – информационный центр «КреДо»

**Параметры и критерии оценки**

**эффективности деятельности руководителя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Оценка в баллах |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **1. Основная деятельность учреждения** | | | |
| 1.1. | Выполнение показателей основной деятельности в соответствии с государственным заданием на оказание государственных услуг (выполнение работ). По каждому показателю характеризующему объемы и качество оказание государственных услуг | от 95% и выше  ниже 95% | 20  -10 |
| 1.2. | Укомплектованность кадрами | штат укомплектован на 100%  штат укомплектован более чем на 80%  штат укомплектован менее чем на 80% | 10  5  0 |
| 1.3. | Наличие актуального сайта учреждения в сети Интернет, с размещением новой информации не реже 1 раз в месяц | Наличие  Наличие неактуальной информации  Отсутствие | 10  -2  -5 |
| 1.4. | Применение в работе инновационных методов, программ | Наличие  Отсутствие | 10  0 |
| **2. Управленческие и финансово-экономические критерии** | | | |
| 2.1. | Качество предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности | В установленные сроки и достоверно;  С нарушением сроков и (или) недостоверно | 10  0 |
| 2.2. | Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указа Президента РФ № 597 | Выполнено на установленном для каждого учреждения уровне  Не достигнуто | 10  -10 |
| 2.3. | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | Отсутствие  Наличие | 10  0 |
| 2.4. | Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40% | Соблюдено  Не соблюдено | 10  0 |
| 2.5. | Привлечение внебюджетных средств (гранты, премии и т.п.) | Привлекались  Не привлекались | 10  0 |
| **3. Технико-технологические критерии** | | | |
| 3.1. | Соответствие требованиям безопасности (санитарно-эпидемиологической, пожарной, террористической, биологической и т.п.) | Отсутствие предписаний  Наличие предписаний | 10  0 |
| 3.2. | Oобеспечение доступности учреждений для посещения инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья | Обеспечены полностью  Обеспечены частично  Не обеспечены | 10  5  0 |
| **4. Организационные критерии** | | | |
| 4.1. | Наличие актуальных учредительных документов, локальных и правовых актов, соответствующих действующим нормативным правовым и правовым актом, регламентирующих деятельность учреждения (устав, коллективный договор, положение об оплате труда, должностные регламенты, положения по отделам, положение по внутреннему финансовому контролю, положения и инструкции регламентирующие деятельность учреждения) | Наличие  Отсутствие | 10  0 |
| **5. Социальные критерии** | | | |
| 5.1. | Независимая оценка качества: удовлетворенность пользователей услугами, предоставляемыми учреждением, их качеством | Подтверждение удовлетворенности потребителей услуг учреждения качеством его услуг (по итогам опросов, анкетирования –не менее 85% опрошенных)  Подтверждение удовлетворенности потребителей услуг учреждения качеством его услуг (по итогам опросов, анкетирования –менее 60% опрошенных)  Подтверждение удовлетворенности потребителей услуг учреждения качеством его услуг (по итогам опросов, анкетирования –менее 50% опрошенных) | 10  5  0 |
| 5.2. | Формирования позитивного имиджа учреждения (публикация руководителя учреждения в СМИ, этика поведения, соблюдение дресс-кода, наличие системы навигации, наличие наглядной информации) | Наличие  Наличие частично  Отсутствие | 10  5  0 |
| 5.2. | Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы власти | Отсутствие  Наличие | 10  0 |
|  | **Итого максимум баллов** |  | 160 |

Приложение № 2

к Положению об установлении системы оплаты труда

работников муниципального бюджетного учреждения

«Культурно – информационный центр «КреДо»

**Шкала перевода баллов в %** **выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ**

|  |  |
| --- | --- |
| Баллы | Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, % |
| 0 – 89 | 10 |
| 90– 109 | 20 |
| 110– 129 | 30 |
| 130– 149 | 40 |
| 150 - 160 | 50 |