Администрация Ермаковского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«29» декабря 2017 г. № 979-п

» мая 2015 года № 260 п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ермаковская централизованная клубная система»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением Правительства Красноярского края от 08.12.2017 №729-п "Об утверждении распределения и Порядка предоставления в 2018 году субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на повышение размеров оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края с 1 января 2018 года на 4 процента", Решением Ермаковского районного Совета депутатов от 18 мая 2012 № 21-137р «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений» (в последующих редакциях), постановление администрации Ермаковского района от 18 мая 2012 №258 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры» (в последующих редакциях), руководствуясь Уставом Ермаковского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ермаковская централизованная клубная система» в соответствии с Приложением № 1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу Постановление администрации Ермаковского района от 29.09.2014 №748-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ермаковский районный Дом культуры» (в ред. Постановлений от 19.11.2014 №916-п, от 08.05.2015 №260-п, от 25.02.2016 №106-п, от 10.11.2016 №738-п, от 17.02.2017 №70-п).

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным и общественно-политическим вопросам - И.П. Добросоцкую.

4. Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 16 ноября 2017 года.

5. Повышение размеров оплаты труда работников на 4 процента вступает в силу с 1 января 2018 года.

Глава района М. А. Виговский

Приложение № 1

к постановлению администрации

Ермаковского района

от 29.12.2017г. № 979-п

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЕРМАКОВСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение), разработано на основании Решения Ермаковского районного Совета депутатов от 18 мая 2012 №21-137р «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений» (в последующих редакциях), постановления администрации Ермаковского района от 18 мая 2012 № 258 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры» (в последующих редакциях) и применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ермаковская централизованная клубная система» (далее – Учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

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

**-** виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

- виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера;

- виды, размеры и условия выплаты единовременной материальной помощи;

**-** условия оплаты труда директора учреждения, заместителя директора;

- размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности;

**-** заключительные положения.

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада с 16.11.2017 | Размер оклада с 01.01.2018 |
| 1 | 2 | 3 |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 4 145 рублей; | 4 311 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 6 044 рубля; | 6 286 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 8 147 рублей; | 8 473 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 10 637 рублей. | 11 062 рублей |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада с 16.11.2017 | Размер оклада с 01.01.2018 |
| 1 | 2 | 3 |
| профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | 4 209 рубль; | 4 377 рублей |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада с 16.11.2017 | Размер оклада с 01.01.2018 |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 квалификационный уровень | 5 226 рублей; | 5 435 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 5 742 рублей; | 5 972 рублей |
| 4 квалификационный уровень | 6 918 рубля. | 7 195 рублей |

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей](http://docs.cntd.ru/document/902106564) руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада с 16.11.2017 | Размер оклада с 01.01.2018 |
| 1 | 2 | 3 |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106564)» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 2 857 рубль; | 2 971 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 3 013 рублей; | 3 134 рублей |
| должности, отнесенные к [ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня](http://docs.cntd.ru/document/902106564)» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 3 170 рублей; | 3 297 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 3 484 рублей; | 3 623 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 3 828 рублей; | 3 981 рублей |
| 4 квалификационный уровень | 4 831рубля. | 5 024 рублей |
| 5 квалификационный уровень | 5 457 рублей | 5 675 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 3 484 рубля | 3 623 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 3 828 рублей | 3 981 рублей |
| 5 квалификационный уровень | 5 897 рублей | 6 133 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |  |
| 1 квалификационный уровень | 6 338 рублей | 6 591 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 7 343 рубля | 7 636 рублей |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада с 16.11.2017 | Размер оклада с 01.01.2018 |
| 1 | 2 | 3 |
| заведующий структурным подразделением организации исполнительского искусства | 10 637 рублей | 11 062 рублей |
| художественный руководитель | 10 637 рублей; | 11 062 рублей |
| главный режиссёр | 10637 рублей; | 11 062 рублей |
| режиссер любительского театра (студии) | 8147 рублей | 8 473 рублей |
| светооператор | 6044 рублей | 6 286 рублей |
| специалист по экспозиционной и выставочной деятельности | 8147 рублей | 8 473 рублей |

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются, а следующем размере

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада с 16.11.2017 | Размер оклада с 01.01.2018 |
| 1 | 2 | 3 |
| заведующий филиалом | 11 861 рублей | 12 335 рублей |
| фотограф | 8 147 рублей | 8 473 рублей |
| швея | 5 226 рублей | 5 435 рублей |

2.6. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ермаковская централизованная клубная система» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом Учредителя.

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников увеличиваются при условии наличия квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;

высшей категории – на 15%;

первой категории – на 10%;

второй категории – на 5%;

Присвоение квалификационных категорий работникам учреждения производится руководителем учреждения в порядке, определяемом коллективным договором, в соответствии с квалификационными характеристиками должностей специалистов, предусмотренных ЕКСД, по итогам аттестации с учетом сложности выполняемой работы или профессионального мастерства, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении должностных обязанностей, отношения к работе, эффективности и качества труда.

2.8. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего положения.

**III.** **ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- 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;

- за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, 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;

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4, пункта 3.2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.2.3. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

3.2.4. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152 Трудового Кодекса РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 % 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 в размере 30 %.

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

**IV. ПОРЯДОК, ВИДЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, от иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются персонально в отношении конкретного работника с учётом достижения показателей эффективности деятельности работника, установленных и утвержденных руководителем учреждения по каждой должности в увязке с показателями оценки деятельности учреждения за отчетный период в целом (месяц), по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения.

4.3. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера за месяц является наличие следующих документов:

- отчет о выполнении показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (далее отчет), представленный в установленные сроки;

- оценочный лист работника учреждения.

Информация, отражённая в отчете должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подкрепленная соответствующими расчётами и документами, подтверждающими фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Кроме того, в отчете указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

Ответственным за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности является работник. Непредоставление отчета и оценочного листа в установленные сроки является основанием считать показатели эффективности деятельности работника не выполненными.

4.4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных баллов, что является основанием для осуществления стимулирующих выплат за месяц в полном размере (100 %), предусмотренном на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер выплаты уменьшается пропорционально сумме оценочных баллов.

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

С = С1 балла x Бi ,

где:

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

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

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

i = n

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

i=1

где:

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

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

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (месяц), за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар,

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 период;

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 период), определенный согласно штатному расписанию учреждения.

4.5. Подведение итогов и оценку выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период (месяц) осуществляет коллегиальный орган (комиссия), сформированный в учреждении и наделенный правами принятия решения о назначении стимулирующих выплат. Конкретный размер выплат стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утвержденным локальным нормативным актом учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

4.6. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат 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 (за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае);

- выплаты по итогам работы (премии).

4.6.1. 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.

Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается персонально в отношении конкретного работника с учётом достижения показателей результативности и качества труда работников по каждой должности, согласно трудовому договору, по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

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

Размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается персонально в отношении конкретного работника с учётом достижения показателей результативности и качества труда работников по каждой должности, согласно трудовому договору, по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат

4.6.3. 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.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается персонально в отношении конкретного работника с учётом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно, трудового договора, по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.6.4. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений устанавливаются:

- за опыт работы 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);

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

- за сложность, напряженность и особый режим работы:

до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений клубного типа.

Критерии и условия назначения выплат «за сложность, напряженность и особый режим работы» работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Ермаковская централизованная клубная система» определяются локальным актом учреждения.

- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, назначается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году.

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Размер минимальной заработной платы для работников учреждений Ермаковского района устанавливается с 1 января до 31 декабря 2017 года в размере 10 592 рубля.

4.6.5. Выплаты по итогам работы в виде премирования, осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, за период (квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится при условии:

- выполнения показателей эффективности деятельности за отчетный период;

- отсутствия сбоев в работе;

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных обязанностей (без замечаний);

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

Конкретный размер премии определяется в соответствии с Положением о премировании и утверждается локальным актом учреждения.

Выплаты по итогам работы (премии) 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.

К выплатам по итогам работы не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренные пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

**V. ВЫПЛАТА ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается, по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Конкретный размер материальной помощи не может превышать 3 000 рублей.

5.2. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании личного заявления работника и приказа директора учреждения с учетом положений настоящего раздела, директору учреждения - на основании личного заявления директора учреждения и приказа отдела культуры администрации Ермаковского района.

**VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА.**

Заработная плата директора учреждения, заместителя директора и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6. 1. Оклад.

6.1.1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы директора учреждения определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности в соответствии с постановлением администрации Ермаковского района от 18.05.2012 № 259-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (в редакции постановлений от 08.08.2013 № 525-п; от 27.11.2014 № 960-п, от 01.07.2016 № 423-п).

6.1.2. Размер должностного оклада заместителя директора учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения.

6.2 Директору и заместителю директора учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

6.3. Директору учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 160% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются директору учреждения по критериям оценки результативности и качества деятельности учреждения по результатам достижения целевых показателей результативности и качества деятельности учреждения согласно Приложению № 1 к настоящему Положению, утверждаются приказом отдела культуры администрации Ермаковского района и выплачиваются ежемесячно.

6.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директору учреждения по критериям оценки результативности и качества деятельности учреждения по результатам достижения целевых показателей результативности и качества деятельности учреждения согласно Приложению № 1 к настоящему Положению, утверждаются приказом отдела культуры администрации Ермаковского района и выплачиваются ежемесячно.

6.3.3. Персональные выплаты устанавливаются директору учреждения:

- за опыт работы 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);

- за сложность, напряженность и особый режим работы, в размере до 100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Критерии назначения и объем выплат за сложность, напряженность и особый режим работы директора учреждения определяются приказом отдела культуры.

6.3.4. Выплаты по итогам работы (премии):

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

- успешное и добросовестное исполнение директором учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Оценка выполнения показателей работы директора учреждения осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

Выплаты по итогам работы (премии) устанавливаются за месяц до 100 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, за квартал/ год – предельным размером не ограничиваются.

6.4. Количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, установлены в [Приложении № 3 к настоящему Положению](http://docs.cntd.ru/document/985017517).

6.5. Конкретные размеры компенсационных выплат, единовременной материальной помощи, выплат по итогам работы (премий) директору учреждения устанавливаются органом управления в сфере культуры, выполняющим функции учредителя, с изданием соответствующего приказа.

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

6.7. Заместителю директора учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.7.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 120 % от оклада (должностного оклада).

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются заместителю директора учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

6.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 90 % от оклада (должностного оклада).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются заместителю директора учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

6.7.3. Персональные выплаты устанавливаются заместителю директора учреждения:

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

- за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 %;

Критерии и условия назначения выплат за сложность, напряженность и особый режим работы заместителю директора учреждения определяются локальным актом учреждения.

6.7.4. Выплаты по итогам работы (премии):

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

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Оценка выполнения показателей работы заместителя директора учреждения осуществляется директором учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются до 100% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, по итогам работы за квартал/год - предельным размером не ограничиваются

Конкретный размер премии определяется в соответствии с Положением о премировании и утверждается локальным актом учреждения.

6.8. Показатели эффективности деятельности для директора учреждения и заместителя директора учреждения устанавливаются и утверждаются учредителем в увязке с показателями оценки деятельности учреждения за отчетный период (месяц, квартал, год).

6.9. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору и заместителю директора за месяц является наличие следующих документов:

- отчет о выполнении показателей эффективности деятельности за отчетный период (далее отчет), представленный в установленные сроки;

- оценочный лист, представленный в установленные сроки.

Информация, отражённая в отчете должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подкрепленная соответствующими расчётами и документами, подтверждающими фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Кроме того, в отчете указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

Ответственным за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности является работник. Непредставление отчета и оценочного листа в установленные сроки является основанием считать показатели эффективности деятельности работника не выполненными.

6.10. Подведение итогов и оценку выполнения показателей эффективности работы учреждения для определения размера стимулирующих выплат директору учреждения за соответствующий отчетный период осуществляет коллегиальный орган (комиссия), учрежденный при отделе культуры и наделенный правами по проведению оценки целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и их руководителей и принятию решения об определении размера стимулирующих выплат (премии) руководителям муниципальных учреждений культуры.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности 4.

**VII. РАЗМЕЩЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ**

**ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА**

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора и его заместителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждения».

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

8.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Ермаковская централизованная клубная система» (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

8.2. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, установленного Приложением 2 к Положению.

**IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящее положение вводится в действие с «16» ноября 2017 года.

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного учреждения культуры

«Ермаковская централизованная клубная система»

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для установления директору учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения** | **Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения** | | **Целевые показатели** | | **Форма отчетности** | **Размер от оклада, ставки заработной платы, %** | |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | |
| **ДИРЕКТОР** | | | | | | | | |
| 1 | Сложность организации и управления учреждением | Перевыполнение промежуточных и итоговых показателей муниципального задания | | - на 1 - 5 %  - более 5 % | | отчет (квартал, год) | 3  5 | |
| 2 | Перевыполнение промежуточных и итоговых показателей плана мероприятий «Дорожная карта» | | - на 1 - 5 %  - более 5 % | | отчет  (месяц, квартал, год) | 3  5 | |
| 3 | Сохранение/увеличение доли мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп населения: детей, молодежи, пенсионеров, людей с ограничениями здоровья от общего числа проводимых мероприятий | | - на уровне АППГ;  - свыше АППГ на 1-3 %  - увеличение более 3 % | | годовой отчет  (год) | 3  5  10 | |
| 4 | Организация и проведение культурно-просветительских и социокультурных мероприятий/проектов, превышающих объем муниципального задания | | 1 % за каждое мероприятие | | список мероприятий в пояснительной записке  (месяц) | не более 5 | |
| 5 | Выполнение плана работы в рамках исполнения межпоселенческих функций | | - 100%  - более 100% | | пояснительная записка (месяц) | 3  5 | |
| 6 | Участие в разработке и реализации программных документов развития учреждения и отрасли | | - 5 % за каждый документ | | информация начальника отдела (по мере разработки) | не более 10 | |
| 7 | Обеспечение актуальности, открытости и доступности информации о деятельности учреждения на интернет-сайте учреждения и на государственном портале www.bus.gov.ru | | - без замечаний | | информация специалиста МКУ  (месяц) | 5 | |
| 8 | Инициация предложений/проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг и реализация Плана совершенствования деятельности учреждения по итогам НОК | | 1 % за каждое реализованное предложение | | перечень предложений в пояснительной записке (квартал) | не более 5 | |
| 9 | Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения | | - 1/ месяц  - 2/месяц  - 3 и более | | выходные данные статей в пояснительной записке  (месяц) | 2  3  5 | |
| 10 | Работа с партнерами | Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | | 1 % за 2 тыс. рублей | | информация в пояснительной записке  (месяц) | не более 10 | |
| 11 | Инновационная деятельность | Внедрение новых технологий и инновационных форм работы в социокультурную деятельность учреждения | | за каждое нововведение | | информация в пояснительной записке  (по мере внедрения) | 5 | |
| 12 | Финансовая политика | Своевременное предоставление информации о планируемой финансово-хозяйственной деятельности (планы-графики, сметы, контракты и пр.) с указанием предполагаемых закупок на следующий финансовый год | | - до 10.11  - до 15.12 | | информация бухгалтерии  (год) | 5  3 | |
| 13 | Своевременное предоставление необходимой документации для осуществления расчётов по закупкам | | - за 15 дней  - за 10 дней | | информация бухгалтерии  (месяц) | 5  3 | |
| 14 | Качество планирования и ведения финансово-хозяйственной деятельности учреждения | | - без замечаний  - 1 замечание  - 2 замечания | | информация бухгалтерии  (месяц) | 10  5  3 | |
| 15 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие замечаний по исполнению приказов, устных и письменных запросов, предписаний, представлению отчётности, информаций по направлениям деятельности, конкурсных заявок, разработок, сценариев, выполнению распоряжений и заданий Министерства культуры Красноярского края, краевых учреждений культуры, администрации района, отдела культуры | | - без замечаний | | информация комиссии  (месяц) | 5 | |
| 16 | Эффективность деятельности | Обеспечение участия учреждения в программах/проектах и конкурсах по различным направлениям деятельности, включая грантовые | | - 2 % за каждую поданную заявку | | перечень заявок в пояснительной записке, информация начальника отдела  (по мере подачи заявки) | Не более 10 | |
| 17 | Результаты участия учреждения в государственных программах Красноярского края и Российской Федерации (кроме грантовых) | | - за каждую субсидию из краевого или федерального бюджета | | информация бухгалтерии (по мере поступления субсидии) | 10  всего не более 20 | |
| 18 | Количество проектов, получивших грантовую поддержку | | - 1 проект  - 2 проекта  - 3 и более | | годовой отчет  (год) | 5  10  15 | |
| 19 | Результаты участия учреждения в краевых/региональных и федеральных конкурсных мероприятиях по направлениям деятельности | | - 2 % за 1-3 место по каждой номинации краевого/регионального мероприятия  - 3 % за 1-3 место по каждой номинации федерального мероприятия | | список наградных документов в пояснительной записке  (месяц) | не более 6  не более 9  всего не более 15 | |
| 20 | Положительная динамика по основным показателям работы учреждения | | - до 3 %;  - свыше 3 % | | отчет  (месяц) | 5  10 | |
| 21 | Положительная динамика объема средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности | | - свыше АППГ до 3 %  - увеличение более 3 % | | годовой отчет  (год) | 5  10 | |
| **ВСЕГО: 160 %** | | | | | | | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | |
| 22 | Обеспечение безопасных условий в учреждении | | Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности | | без предписаний | пояснительная записка  (квартал) | 15 | |
| 23 | Выполнение Плана ремонтных работ на текущий год | | -100 %  - 50 - до100 %  - до 50% | годовой отчет (год) | 15  10  5 | |
| 24 | Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками и посетителями по вине учреждения | | без несчастных случаев | годовой отчет (год) | 10 | |
| 25 | Обеспечение качества предоставляемых услуг | | Отсутствие обоснованных устных и письменных замечаний/жалоб по работе учреждения:  - по проведению мероприятий  - по организации работы учреждения  - по поведению сотрудников  - на действия директора  со стороны контролирующих органов, учредителя, посетителей и работников учреждения | | без замечаний/жалоб | пояснительная записка, информация членов комиссии  (месяц) | 5  5  5  5  всего не более 20 | |
| 26 | Инициация и реализация предложений по формированию положительного имиджа учреждения | | 1 % за каждую реализованную меру | перечень мер в пояснительной записке  (месяц) | не более 10 | |
| 27 | Ресурсное обеспечение деятельности учреждения | | Реализация мер по сохранению и укреплению материально-технической базы учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств (включая гранты) | | 2 % за каждую меру | перечень мер в пояснительной записке  (месяц, год) | не более 10 | |
| 28 | Кадровая политика | | Укомплектованность учреждения специалистами, имеющими профильное образование | | - 85 - 95 %  - 95 - 100 % | годовой отчет (год) | 10  15 | |
| 29 | Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет) от общего количества специалистов учреждения | | - до 65 %  - более 65 % | годовой отчет (год) | 5  10 | |
| 30 | Доля специалистов учреждения, получивших дополнительное образование, прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку, а также принявших участие в профессиональных конкурсах, мастер-классах и конференциях от общего количества специалистов учреждения | | - на уровне АППГ;  - свыше АППГ | годовой отчет  (год) | 5  10 | |
| 31 | количество специалистов учреждения, получающих профильное образование без отрыва от производства | | - 1-3 человека  - более 3 чел. | годовой отчет | 3  5 | |
| **ВСЕГО: 120 %** | | | | | | | | |
| **Аннулирование %, начисленных директору учреждения за выполнение целевых показателей деятельности в отчетном периоде.** | | | | | | | | |
| 1 | Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | Невыполнение муниципального задания | | 100 % аннулирование стимулирующих выплат за отчетный период | Служебная записка директора в течение 3 дней после представления отчета | | 0 |
| Невыполнение целевых показателей критериев эффективности деятельности руководителя по критериям  № 3,5,6,7,12,13,15,16,20,21 | | минус 1 % за каждый невыполненный показатель | Пояснительная записка директора до 5 числа следующего месяца | | минус не более  10 |
| 2 | Качество выполняемых работ | | Авария/несчастный случай по вине учреждения | | 100 % аннулирование стимулирующих выплат за отчетный период | Служебная записка директора в течение 3 дней после представления отчета | | 0 |
| Невыполнение целевых показателей критериев эффективности деятельности руководителя по критериям № 22,25,26,27, 30 | | минус 1 % за каждый невыполненный показатель | Пояснительная записка директора до 5 числа следующего месяца | | минус не более  15 |

Критерии, содержание критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, целевые показатели могут изменяться.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного учреждения культуры

«Ермаковская централизованная клубная система»

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для установления заместителю директора учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения** | **Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения** | | **Целевые показатели** | | **Форма отчетности** | **Размер от оклада, ставки заработной платы, %** | |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | |
| 1 | Сложность организации и управления творческой деятельностью учреждения | Перевыполнение промежуточных и итоговых показателей муниципального задания | | - на 1 - 5 %  - более 5 % | | отчет (квартал, год) | 3  5 | |
| 2 | Перевыполнение промежуточных и итоговых показателей плана мероприятий «Дорожная карта» | | - на 1 - 5 %  - более 5 % | | отчет  (месяц, квартал, год) | 3  5 | |
| 3 | Сохранение/увеличение доли мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп населения: детей, молодежи, пенсионеров, людей с ограничениями здоровья от общего числа проводимых мероприятий | | - на уровне АППГ;  - свыше АППГ на 1-3 %  - увеличение более 3 % | | годовой отчет  (год) | 3  5  10 | |
| 4 | Организация и проведение культурно-просветительских и социокультурных мероприятий/проектов, превышающих объем муниципального задания | | 1 % за каждое мероприятие | | список мероприятий в пояснительной записке (месяц) | не более 5 | |
| 5 | Участие в разработке программ/проектов развития творческих формирований и учреждения в целом | | 5 % за каждый документ | | перечень программ/проектов в пояснительной записке (по мере разработки) | не более 10 | |
| 6 | Актуальность, полнота и обновляемость информации о творческой деятельности учреждения на интернет-сайте учреждения | | - 1 % за наличие каждого показателя | | информация специалиста МКУ  (месяц) | не более 5 | |
| 7 | Наличие публикаций в СМИ о творческой деятельности учреждения | | - 1/месяц  - 2/месяц  - 3 и более | | выходные данные статей в пояснительной записке (месяц) | 2  3  5 | |
| 8 | Инновационная деятельность | Доля мероприятий, проведенных с использованием интерактивных средств и новых технологий от общего количества мероприятий | | - 60 - 80%  - 80 – 90 %  - свыше 90% | | информация в пояснительной записке  (квартал) | 2  3  5 | |
| 9 | Участие в разработке и реализации социокультурных проектов | | 5 % за каждый проект | | перечень реализованных проектов в пояснительной записке (месяц) | не более 10 | |
| 10 | Исполнительская дисциплина | Отсутствие замечаний по исполнению приказов, устных и письменных запросов, предписаний, представлению отчётности, информаций по направлениям деятельности, конкурсных заявок, разработок, сценариев, выполнению распоряжений и заданий Министерства культуры края, краевых учреждений культуры, администрации района, отдела культуры, директора учреждения | | без замечаний | | информация директора  (месяц) | 5 | |
| 11 | Эффективность деятельности | Участие творческих формирований учреждения в программах/проектах различного уровня, включая грантовые конкурсы | | - 2 % за каждую поданную заявку | | перечень заявок в пояснительной записке, информация директора  (по мере подачи заявки) | не более 10 | |
| 12 | Результаты участия учреждения в краевых/региональных и федеральных конкурсных мероприятиях по направлениям деятельности | | - 1 % за любое место по каждой номинации краевого/регионального мероприятия  - 2 % за любое место по каждой номинации федерального мероприятия | | список наградных документов в пояснительной записке  (по мере получения) | всего не более 15 | |
| 13 | Положительная динамика по основным показателям работы учреждения | | - до 3 %;  - свыше 3 % | | отчет (месяц) | 5  10 | |
| 14 | Количество проектов, получивших грантовую поддержку | | - 1 проект  - 2 проекта  - 3 и более | | годовой отчет  (год) | 5  10  15 | |
| 15 | Положительная динамика объема средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности | | свыше АППГ до 3 %  - увеличение более 3 % | | годовой отчет  (год) | 3  5 | |
| **ВСЕГО: 120 %** | | | | | | | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | |
| 17 | Обеспечение безопасных условий в учреждении | | Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности | | - без предписаний | пояснительная записка  (квартал) | 10 | |
| 18 | Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками и посетителями по вине учреждения | | - без несчастных случаев | годовой отчет (год) | 10 | |
| 19 | Обеспечение качества предоставляемых услуг | | Отсутствие обоснованных устных и письменных замечаний/жалоб по работе учреждения:  - по проведению мероприятий  - по организации работы учреждения  - по поведению сотрудников  - на действия заместителя директора  со стороны контролирующих органов, учредителя, посетителей и работников учреждения | | без замечаний/жалоб | пояснительная записка, информация членов комиссии  (месяц) | 5  5  5  5  всего не более 20 | |
| 20 | Инициация и реализация предложений по формированию положительного имиджа учреждения | | 2 % за каждую меру | перечень мер в пояснительной записке  (месяц) | не более 10 | |
| 21 | Выполнение Плана работы по совершенствованию деятельности учреждения по итогам НОК | | 2 % за каждую меру | перечень мер в пояснительной записке  (месяц) | не более 10 | |
| 22 | Кадровая политика | | Укомплектованность учреждения специалистами, имеющими профильное образование | | - 85 - 95 %  - 95 - 100 % | годовой отчет (год) | 5  10 | |
| 23 | Доля молодых специалистов (в возрасте до 35 лет) от общего количества специалистов подразделения | | - до 65 %  - более 65 % | годовой отчет (год) | 5  10 | |
| 24 | Доля специалистов, получивших дополнительное образование, прошедших повышение квалификации/ профессиональную переподготовку, а также принявших участие в профессиональных конкурсах, мастер-классах и конференциях от общего количества специалистов | | - на уровне АППГ;  - свыше АППГ | отчет  (месяц, год) | 5  10 | |
| **Всего: 90%** | | | | | | | | |
| **Аннулирование %, начисленных заместителю директора учреждения за выполнение целевых показателей деятельности в отчетном периоде.** | | | | | | | | |
| 1 | важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | Невыполнение муниципального задания | | 100 % аннулирование стимулирующих выплат за отчетный период | Служебная записка на имя директора учреждения в течение 3 дней после представления отчета | | 0 |
| Невыполнение целевых показателей критериев эффективности деятельности руководителя по критериям № 3,5,6,9,10,11,13,15, | | минус 1 % за каждый невыполненный показатель | Пояснительная записка на имя директора учреждения до 5 числа следующего месяца | | минус не более  8 |
| 2 | Качество выполняемых работ | | Авария/ несчастный случай/ срыв мероприятия по вине учреждения | | 100 % аннулирование стимулирующих выплат за отчетный период | Служебная записка на имя директора учреждения в течение 3 дней после представления отчета | | 0 |
| Невыполнение целевых показателей критериев эффективности деятельности руководителя по критериям  № 17,19,20,21,24 | | минус 1 % за каждый невыполненный показатель | Пояснительная записка на имя директора учреждения до 5 числа следующего месяца | | минус не более  5 |

Критерии, содержание критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, целевые показатели могут изменяться.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного учреждения культуры

«Ермаковская централизованная клубная система»

Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в год

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Количество должностных окладов руководителя учреждения, в год |
| Учреждение культуры клубного типа | 12 |