

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО –**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОРОД ЗЕЛЕНОГОРСК**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

01.03.2023 г. Зеленогорск 40-п

Об утверждении Примерного

положения об оплате труда работников

муниципальных учреждений города

Зеленогорска, находящихся в ведении

Муниципального казенного учреждения

«Комитет по делам культуры и молодежной

политики города Зеленогорска»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п, руководствуясь Уставом города Зеленогорска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорска:

- от 29.08.2017 № 194-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»;

- от 25.09.2017 № 218-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»;

- от 19.12.2017 № 324-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 22.12.2017 № 331-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 18.10.2018 № 201-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 23.09.2019 № 160-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»;

- от 16.10.2019 № 188-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 27.04.2020 № 66-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 14.09.2020 № 121-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 21.12.2020 № 176-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 29.12.2020 № 193-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 15.02.2021 № 27-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 25.06.2021 № 82-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»;

- от 16.07.2021 № 91-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 11.04.2022 № 64-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п»;

- от 16.05.2022 № 88-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 29.08.2017 № 194-п».

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в газете «Панорама».

Глава ЗАТО г. Зеленогорск М.В. Сперанский

Приложение к постановлению Администрации ЗАТО г. Зеленогорск

от 01.03.2023 № 40-п

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п (далее – Положение о системе оплаты труда), и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» (далее – учреждения).

1.2. Настоящее примерное положение устанавливает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

- должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых к минимальным размерам окладов (должностных окладов) устанавливаются повышающие коэффициенты, в том числе при наличии квалификационной категории;

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

- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

- перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений;

- условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений;

- условия и порядок установления качества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений;

- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждений.

1. Оклады (должностные оклады)

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», а также по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему примерному положению.

2.2. К минимальным размерам окладов (должностных окладов), установленным согласно приложению № 1 к настоящему примерному положению, работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры, в том числе артистическому и художественному персоналу, устанавливаются повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационных категорий, установленных работникам как по должностному категорированию, так и присвоенных работникам за профессиональное мастерство в следующих размерах:

- главный – 0,25;

- ведущий – 0,20;

- высшей категории – 0,15;

- первой категории – 0,10;

- второй категории – 0,05.

Установление повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1. Виды выплат компенсационного характера,

размеры и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

3.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и настоящим примерным положением. 3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Конкретные размеры доплат работникам учреждений за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными документами учреждений или трудовыми договорами.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждений за сверхурочную работу, за работу в выходные и в нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждений или трудовыми договорами.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является приказ руководителя учреждения о привлечении к работе в выходные и праздничные дни, график сменности, табель учета рабочего времени.

3.5.3. Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и их размер устанавливаются работникам учреждений по письменному соглашению сторон с учетом срока, содержания и (или) объема дополнительной работы и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.6. Выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании устанавливаются в размере 20% к окладу (должностному окладу).

3.7. Размер и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

4. Виды выплат стимулирующего характера,

размер, условия и порядок их осуществления

4.1. Работникам учреждений, за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, в пределах объема средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждений с учетом положений, определенных разделом 6 настоящего примерного положения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - с целью стимулирования работников учреждений, к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждений;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - с целью стимулирования работников учреждений к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждений;

в) выплаты за качество выполняемых работ - с целью стимулирования работников учреждений на достижение более высоких показателей результатов труда;

г) персональные выплаты - за сложность, напряженность и особый режим работы, за опыт работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, а также в целях обеспечения региональной выплаты, установленной Положением о системе оплаты труда;

д) выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников учреждений, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда и настоящим примерным положением.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, осуществляется с применением балльной оценки согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению.

4.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, исчисленный в соответствии с балльной оценкой, устанавливается работникам учреждений в абсолютном размере.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы за предыдущий квартал в соответствии с размерами, условиями, критериями оценки и порядком их осуществления, установленными приказом Комитета по делам культуры, с учетом требований настоящего примерного положения и осуществляются ежемесячно.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений, утвержденные Комитетом по делам культуры, детализируются и уточняются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда, с учетом специфики деятельности учреждений.

4.6. Для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в учреждении создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии учреждения включается представитель работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с положением о комиссии по установлению выплат работникам учреждения, утвержденным приказом руководителя учреждения.

Решение комиссии оформляется в виде рекомендации руководителю учреждения по установлению размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством из числа присутствующих на заседании членов комиссии, при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании распорядительного акта руководителя учреждения (приказа, распоряжения) в пределах средств на оплату труда работников, а также средств от приносящих доход деятельности, направленных учреждением на выплаты стимулирующего с учетом положений, определенных разделом 6 настоящего примерного положения, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений) и бюджетных сметах (для казенных учреждений).

4.8. Персональные выплаты устанавливаются работникам учреждений в размерах в соответствии с приложением № 3 к настоящему примерному положению.

Персональные выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), исчисляются от оклада (должностного оклада) конкретного работника учреждения и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Учреждения вправе конкретизировать персональную выплату за сложность, напряженность и особый режим работы в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4.9. Выплаты по итогам работы осуществляются по результатам работы с учетом личного вклада работника учреждения в результаты его деятельности и с учетом следующих критериев оценки:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений);

- качество организации и проведения событий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие работников учреждений в выполнении важных работ, мероприятий;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг;

- проявление инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

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

- отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности.

Условия и размеры выплат по итогам работы в соответствии с указанными в настоящем пункте критериями оценки детализируются и уточняются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

Выплаты по итогам работы за месяц работнику учреждения не могут превышать 150 процентов минимального размера оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента.

Конкретный размер выплат по итогам работы устанавливается как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) конкретного работника учреждения, так и в абсолютном размере, и производится за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Выплаты по итогам работы за год не устанавливаются работникам учреждений, отработавшим в учреждении в отчетном календарном году менее 6 месяцев.

К выплатам по итогам работы не представляются работники учреждений, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, не снятые на дату издания руководителем учреждения приказа об осуществлении выплат по итогам работы, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда руководителей учреждений,

их заместителей и главных бухгалтеров

5.1. Размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются трудовыми договорами и определяются в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников основного персонала, возглавляемых ими учреждений (далее – работники основного персонала), с учетом отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений.

Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждений определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, являющимся приложением № 2 к Положению о системе оплаты труда.

5.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайствам Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» (далее – МКУ «Комитет по делам культуры») и определяются не реже одного раза в год в соответствии со значениями показателей за предшествующий год или плановых (проектных) показателей (для вновь созданных учреждений) в соответствии с приложением № 4 к настоящему примерному положению.

5.3. Перечни должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, устанавливаются согласно приложению № 5 к настоящему примерному положению.

5.4. Количество средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителям учреждений устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству МКУ «Комитет по делам культуры», с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются руководителями учреждений на 10-20 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с разделом 3 настоящего примерного положения.

5.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы (за квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).

5.8. Объемы средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее – фонды стимулирования руководителей учреждений) выделяются в планах финансово-хозяйственной деятельности (бюджетных учреждений) и в бюджетных сметах (казенных учреждений).

5.9. Объемы средств, направляемые учреждениями в фонды стимулирования руководителей учреждений, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

 Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении фондов стимулирования руководителей учреждений, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайствам МКУ «Комитет по делам культуры», с учетом предельных значений, утвержденных в Положении о системе оплаты труда.

 Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы руководителям учреждений с учетом:

 - недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных в абзацах первом и втором настоящего пункта;

 - выполнения критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, условий и в размерах, устанавливаемых распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

 Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам с учетом:

 - недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных в пункте 5.10 настоящего примерного положения;

 - выполнения критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров, условий и в размерах, устанавливаемых приказом руководителей учреждений.

5.10. Объемы средств, направляемые учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам, определяются в кратном отношении к установленным им размерам должностных окладов и не могут превышать 90% объемов фондов стимулирования руководителей учреждений. Количество должностных окладов заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров, учитываемых при определении объемов средств, направляемых учреждениями на выплаты им стимулирующего характера, устанавливается в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

5.11. Распределение фондов стимулирования руководителей учреждений по видам выплат стимулирующего характера, подведение итогов выполнения руководителями учреждений критериев оценки эффективности деятельности, а также условий выплат стимулирующего характера, установленных в приложениях № 6 и № 8 к настоящему примерному положению, осуществляется рабочей группой по определению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «Комитет по делам культуры», созданной приказом МКУ «Комитет по делам культуры» (далее – рабочая группа).

Порядок работы и состав рабочей группы определяется приказом МКУ «Комитет по делам культуры».

Решения рабочей группы оформляются в виде рекомендаций о размерах выплат стимулирующего характера руководителям учреждений. Решения принимаются рабочей группой открытым голосованием при условии присутствия не менее половины состава рабочей группы, простым большинством голосов и оформляются протоколами.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

Оценка эффективности деятельности заместителей руководителей и главных бухгалтеров осуществляется руководителями учреждений.

5.12. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале (далее – учетный квартал) в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, условий и в размерах, установленными в приложении № 6 к настоящему примерному положению, и осуществляются ежемесячно.

В связи с длительной временной нетрудоспособностью (2 и более месяцев) руководителя учреждения в отчетном периоде, выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам работы квартала, предшествующего отчетному.

5.13. Вновь принятым на работу в качестве руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера (за исключением заключения трудового договора на новый срок):

- выплата стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере до 100% должностного оклада на срок до окончания квартала, в котором руководитель учреждения, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения приступили к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца – до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель учреждения, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения приступили к работе;

- выплата за качество выполняемых работ устанавливается по истечении 2 месяцев работы в квартале, в котором руководитель учреждения, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения приступили к работе, а если этот период составляет менее 2 календарных месяцев – по истечении квартала, следующего за кварталом, в котором руководитель учреждения, заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения приступили к работе.

5.14. Виды и размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяются согласно приложению № 7 к настоящему примерному положению.

Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается на срок, не более одного года.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск на основании ходатайства МКУ «Комитет по делам культуры».

 5.15. Выплаты по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляются с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за квартал, год с учетом критериев, условий, периодичности и в размерах согласно приложению № 8 к настоящему примерному положению.

 Выплаты по итогам работы осуществляются руководителям учреждений в пределах фондов стимулирования руководителей учреждений, а их заместителям и главным бухгалтерам – в пределах средств, направленных учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам с учетом пункта 5.10 настоящего примерного положения.

 Выплаты по итогам работы производятся с учетом фактически отработанного времени в учетном периоде.

 К выплатам по итогам работы не представляются руководители учреждений, их заместители и главные бухгалтера, имеющие дисциплинарные взыскания, в течение срока действия дисциплинарного взыскания, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

 К выплатам по итогам работы не представляются руководители учреждений в следующих случаях:

 - невыполнение целевого показателя средней заработной платы работников учреждений (отдельных категорий работников учреждений), установленных трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам);

 - невыполнение доведенных целевых показателей, определенных отраслевыми, федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами, установленных трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам);

 - оценка результата проведения независимой оценки качества условий оказания услуг менее 50 баллов;

- невыполнение квоты по приему на работу в учреждение инвалидов в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.01.2004 № 9-1712 «О квотировании рабочих мест для инвалидов».

5.16. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются по каждому виду выплат стимулирующего характера раздельно на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорск:

- с учетом рекомендаций рабочей группы о размерах выплат стимулирующего характера – в отношении выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ и по итогам работы;

- по ходатайству МКУ «Комитет по делам культуры» - в отношении персональных выплат.

5.17. Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказов руководителей учреждений и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений с учетом требований пункта 5.10 настоящего примерного положения.

5.18. Учреждения вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фондов стимулирования руководителей учреждений.

5.19. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты туда.

5.20. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений осуществляется на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

5.21. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам производится на основании приказов руководителей учреждений.

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников учреждений, устанавливается учреждениями самостоятельно, но не может превышать 80 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

На оплату труда руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтера и работникам учреждений от приносящей доход деятельности не могут направляться средства, полученные:

- от сдачи в аренду закрепленного за учреждением недвижимого и особо ценного имущества;

- в качестве пожертвования или иного безвозмездного поступления.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждениями:

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений, в том числе руководителям учреждений, их заместителями и главным бухгалтерам;

- на оплату труда работников, с которыми для выполнения работ (оказания услуг), связанных с временным расширением объема выполняемых бюджетным учреждением работ (оказываемых бюджетным учреждением услуг), заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»

**Минимальные размеры**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада(должностного оклада), руб. |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии  |  |
| 1.1. | ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»  | 5532 |
| 1.2. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»  | 8067 |
| 1.3. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  | 10874 |
| 1.4. | ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»  | 14197 |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии  |  |
| 2.1. | ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»  | 5618 |
| 2.2. | ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»  |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | 5720 |
|  | 2 квалификационный уровень  | 6975 |
|  | 3 квалификационный уровень  | 7665 |
|  | 4 квалификационный уровень  | 9233 |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих  |  |
| 3.1. |  ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»  |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | 3813 |
|  | 2 квалификационный уровень  | 4023 |
| 3.2. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»  |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | 4231 |
|  | 2 квалификационный уровень  | 4650 |
|  | 3 квалификационный уровень  | 5109 |
|  | 4 квалификационный уровень  | 6448 |
|  | 5 квалификационный уровень  | 7283 |
| 3.3. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | 4650 |
|  | 2 квалификационный уровень  | 5109 |
|  | 3 квалификационный уровень  | 5608 |
|  | 4 квалификационный уровень  | 6742 |
|  | 5 квалификационный уровень  | 7871 |
| 3.4. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»  |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | 8460 |
|  | 2 квалификационный уровень  | 9801 |
|  | 3 квалификационный уровень  | 10554 |
| 4. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих  |  |
| 4.1. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»  |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | 3275\* |
|  | 2 квалификационный уровень  | 3433 |
| 4.2. |  ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»  |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | 3813\*\* |
|  | 2 квалификационный уровень  | 4650 |
|  | 3 квалификационный уровень  | 5109 |
|  | 4 квалификационный уровень  | 6154 |
| 5. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок |  |
| 5.1. | «Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений» |  |
|  | 1 квалификационный уровень  | 10962 |
|  | 2 квалификационный уровень  | 12423 |
|  | 3 квалификационный уровень  | 13693 |
|  | 4 квалификационный уровень  | 13825 |
| 6. | Профессиональные квалификационные группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставления социальных услуг» |  |
|  | 2 квалификационный уровень | 9220 |
| 7. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства |  |
| 7.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня» |  |
|  | 1 квалификационный уровень | 6975 |
| 7.2. | Профессиональные квалификационные группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня |  |
|  | 1 квалификационный уровень | 8413 |
|  | 2 квалификационный уровень | 9233 |
|  | 3 квалификационный уровень | 10925 |
|  | 4 квалификационный уровень | 12688 |
| 8. | Должности профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ |  |
|  | Руководитель обособленного структурного подразделения | 14197 |
|  | Художественный руководитель | 14197 |
|  | Библиотекарь-каталогизатор | 10874 |
|  | Специалист по библиотечно-выставочной работе | 10874 |
|  | Специалист по учету музейных предметов | 10874 |
|  | Специалист по внедрению информационных систем | 10874 |
|  | Экскурсовод  | 10874 |
| 9. | Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ |  |
|  | Главный инженер | 9801 |
|  | Начальник отдела  | 8460 |
|  | Специалист по закупкам | 4650 |
|  | Специалист по закупкам I категории | 5608 |
|  | Ведущий специалист по закупкам | 6742 |
|  | Специалист по охране труда | 4650 |
|  | Специалист II категории по охране труда  | 5109 |
|  | Специалист I категории по охране труда  | 5608 |
|  | Специалист по пожарной безопасности | 5608 |

\* по профессии «рабочий по уходу за животными 3 квалификационного разряда» минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 4913 руб.;

\*\* по профессии «рабочий по уходу за животными» 4 и 5 квалификационных разрядов» минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 5720 руб.

 Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»

**Порядок расчета выплат стимулирующего характера**

**с учетом применения балльной оценки**

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

**С = С1 балла \* Бi \*Кисп. раб.вр. ,**

где:

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

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

 рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается приказом руководителя учреждения;

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

Кисп.раб.вр. – коэффициент использования рабочего времени i-го работника за отчетный период;

**Кисп. раб.вр.= Тфакт** / **Т план,**

где:

Тфакт – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности (профессии) i-м работником за отчетный период;

Тплан – норма часов (рабочих дней) по должности (профессии) за отчетный период;

  **n**

**С1 балла = Qстим. / SUM Бimax ,**

 **i=1**

где:

**Qстим**. – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

**Бi max** - максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i-й должности (профессии) работника учреждения;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

**Qстим. = (Qзп – Qштат –** Q**стим. рук – Qперс - Qотп)/РК,**

где:

**Qзп** – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной (бюджетной смете) деятельности учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Q**штат** – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов) по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

Q**стим. рук** – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной (бюджетной смете) деятельности учреждения, на плановый период;

**Qперс.** - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

Q**отп** – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

**РК –** коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

**Qотп = (Qзп х Nотп)  / (Nгод \*n),**

где:

**Nотп**– количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

**Nгод** – количество календарных дней в плановом периоде

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

**Учреждения вправе детализировать порядок определения Qстим. и С1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.**

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»

**Виды, условия выплаты и размеры**

**персональных выплат работникам учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия выплатыперсональных выплат | Размер выплатк окладу (должностному окладу), % |
| 1. | Молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением либо продолжающим работу в учреждении по полученной специальности на срок первых пяти лет работы с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования | 50 |
| 2. | За опыт работы:- при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);- при наличии почетного звания «заслуженный»;- при наличии почетного звания «народный» | 102535 |
| 3. | За сложность, напряженность и особый режим работы работающим в музеях, домах и дворцах культуры, центрах культуры, библиотеках, зоопарках:\*- для музеев (музейно-выставочных центров), домов и дворцов культуры, центров культуры, зоопарков;- для библиотек | до 50до 30 |
| 4. | За сложность, напряженность и особый режим работы работающим в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная бухгалтерия» \* | до 50 |
| 5. | За сложность, напряженность и особый режим работы работающим в Муниципальном казенном учреждении «Центр хозяйственно-эксплуатационного обеспечения»\* | до 100 |
| 6. | За сложность, напряженность и особый режим работы работникам, занимающим должности «комендант», «старший комендант»\* | до 150 |
| 7. | В целях обеспечения региональной выплаты | определяется расчетно в абсолютном размере |

\* устанавливается руководителем учреждения с учетом исполнения работником функциональных обязанностей, отличающихся сложностью, напряженностью, особенностью режима исполнения, повышенными требованиями к срокам, качеству поручаемых работ

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»

**Показатели**

**для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений**

1. Показатели деятельности учреждений при определении группы по оплате труда руководителей учреждений:
	1. Музеи, музейно-выставочный центр:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Количество экспонатов основного фонда, тыс. ед.  | свыше 40 | свыше 20 до 40 | свыше 8 до 20 | от 2 до 8 |
| Количество массовых мероприятий, ед.  | свыше 110 | свыше 70 до 110 | свыше 40 до 70 | от 23 до 40 |
| Количество посетителей, слушателей, участников в год, тыс. чел. | свыше 80 | свыше 30 до 60 | свыше 20 до 30 | от 10 до 20 |

* 1. Библиотеки:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Число читателей, тыс. человек | свыше 40 | свыше 28 до 40  | свыше 12 до 28 | до 12 |
| Количество книговыдач, тыс. экземпляров | свыше 800 | свыше 560 до 800 | свыше 240 до 560 | до 240 |

* 1. Дворец (дом, центр) культуры:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед. | свыше 45  | свыше 30 до 45 | свыше 20 до 30 | до 20 |
| Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий, ед.  | свыше 600  | свыше 420 до 600 | свыше 250 до 420 | до 250 |

* 1. Зоопарки:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Количество посещений в течение года, тыс. чел. | свыше 35 | свыше 25до 35 | свыше 15до 25 | до 15 |
| Количество видов животных, ед. | свыше 200 | свыше 100 до 200 | свыше 70 до 100 | до 70 |

* 1. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Количество обслуживаемых учреждений, ед. | свыше 9 | свыше 6до 9 | свыше 4до 6 | х |

* 1. Муниципальное казенное учреждение «Центр хозяйственно-эксплуатационного обеспечения»:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Количество работников в учреждении, чел. | свыше 110 | свыше 55до 110 | до 55 | х |
| Количество обслуживаемых зданий, ед. | свыше 12 | свыше 6 до 12 | до 6 | х |

1. Для вновь открываемых учреждений группа по оплате труда руководителей устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на один год.
2. За руководителями учреждений, устраняющих последствия аварий или обстоятельств непреодолимой силы, реорганизуемых или ликвидируемых, а также за учреждениями, в зданиях которых проводится реконструкция, капитальный ремонт, сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств), но не более чем на один год с даты наступления таких работ (наступления обстоятельств).

По истечении периода, в котором осуществлялись устранение последствий аварий или обстоятельств непреодолимой силы, реорганизация или ликвидация учреждений, а также проведение реконструкции, капитального ремонта зданий учреждений, показатели для отнесения таких учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений определяются исходя из их оценки за год, предшествующий году возникновения этих работ (наступления обстоятельств)

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»

**Перечень должностей, профессий работников учреждений,
относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Типы и виды учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| Библиотеки | библиограф, библиотекарь,библиотекарь-каталогизатор,специалист по библиотечно-выставочной работе,главный библиотекарь, главный библиограф,специалист по внедрению информационных систем,методист |
| Дворцы (Дома, Центры) культуры | балетмейстер,дирижер,концертмейстер,методист,режиссер,режиссер-постановщик,хормейстер,художник, художники всех специальностей,главный художник  |
| Музеи, музейно-выставочные центры, | специалист по экспозиционной и выставочной деятельности,главный хранитель фондов, научный сотрудник,редактор,смотритель музейный,хранитель фондов,экскурсовод (лектор),экскурсовод |
| Зоопарки | ветеринарный врач,методист, экскурсовод |
| Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия» | ведущий бухгалтерведущий специалист по закупкам, ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист |
| Муниципальное казенное учреждение «Центр хозяйственно-эксплуатационного обеспечения» | гардеробщик, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, специалист по охране труда, специалист по пожарной безопасности, специалист по закупкам,столяр,сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий (дворник). |

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»

**Критерии оценки эффективности деятельности, условия и размеры выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений,
их заместителей и главных бухгалтеров**

1. Учреждения культуры.

1.1. Руководитель учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование  | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.1 | Эффективность финансово-экономической деятельности | Выполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ) учреждением | 100% и выше | 10 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| менее 95% | 0 |
| Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения | свыше 95 % до 100% | 10 |
| свыше 90% до 95% | 5 |
| 90% и менее | 0 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | наличие подписанных соглашений, договоров, с указанием конкретных результатов о совместной деятельности | 2 |
| Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения  | выполнение показателей в полном объеме | 10 |
| выполнение показателей не в полном объеме по объективным причинам | 5 |
| 1.2 | Информационная открытость деятельности учреждения | Размещение необходимой об учреждении информации в различных источниках (стенды учреждений, официальные сайты учреждений, официальный портал [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru), публикации в СМИ ) | размещение и поддержание актуальном состоянии в учреждении в доступных для посетителей местах полной информации о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, деятельности учреждения; | 5 |
| размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru); | 5 |
| наличие публикаций, репортажей в СМИ (не менее 2 в квартал) | 5 |
| размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет | 5 |
| 1.3 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 8 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.1 | Обеспечение качества оказываемых учреждением услуг | Отсутствие обоснованных зафиксированных обращений (жалоб) от граждан на качество оказываемых услуг, работу учреждения, деятельность директора учреждения | отсутствиеобращений (жалоб) | 10 |
| 2.2 | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения | 100%  | 10 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| меньше 95,0% | 0 |
| 2.3 | Эффективность управленческой деятельности | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета | 10 |
| 2.4 | Обеспечение безопасных условий труда в учреждении | Качественное выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности | отсутствие предписаний | 10 |
| устранение нарушений, в установленный предписанием срок | 5 |

1.2. Учреждения культуры. Заместитель руководителя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование  | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.1 | Эффективность финансово-экономической деятельности | Выполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ) учреждением | 100% и выше | 10 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| менее 95% | 0 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | наличие подписанных соглашений, договоров, с указанием конкретных результатов о совместной деятельности | 16 |
| Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения  | выполнение показателей в полном объеме | 10 |
| выполнение показателей не в полном объеме по объективным причинам | 5 |
| 1.2 | Информационная открытость деятельности учреждения | Размещение необходимой об учреждении информации в различных источниках (стенды учреждений, официальные сайты учреждений, официальный портал [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru), публикации в СМИ) | размещение и поддержание актуальном состоянии в учреждении в доступных для посетителей местах полной информации о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, деятельности учреждения; | 6 |
| размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru); | 6 |
| наличие публикаций, репортажей в СМИ (не менее 2 в квартал) | 6 |
| размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет | 6 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.1 | Обеспечение качества оказываемых учреждением услуг | Отсутствие обоснованных зафиксированных обращений (жалоб) от граждан на качество оказываемых услуг, работу учреждения | отсутствиеобращений (жалоб) | 7 |
| 2.2 | Обеспечение наличия и качества нормативно-правовых документов, регулирующих социокультурную деятельность и развитие учреждения (стратегия, планы, программы, отчеты, положения) | Документы, регулирующие социокультурную деятельность и развитие учреждения (стратегия, планы, программы, отчеты, положения), соответствует требованиям законодательства Российской Федерации | факт наличия и соответствия требованиям законодательства Российской Федерации | 7 |
| своевременность актуализации | 4 |
| отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета | 4 |
| 2.3 | Соблюдение исполнительской дисциплины | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств | 10 |
| 2.4 | Обеспечение безопасных условий труда в учреждении | Качественное выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности | отсутствие предписаний | 8 |
| устранение нарушений, в установленный предписанием срок | 5 |

2. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия».

2.1. Руководитель учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование  | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.1 | Эффективность и результативность финансово-экономической деятельности учреждения | Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | выполнение в полном объеме и в срок, 100% соответствие нормам действующего законодательства | 10 |
| Исполнение бюджетной сметы учреждения | свыше 95 % до 100% | 15 |
| свыше 90% до 95% | 10 |
| 90% и менее | 0 |
| Соблюдение сроков и достоверности бухгалтерской, налоговой статистической отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой), в том числе по обслуживаемым учреждениям | отсутствие замечаний по сдаче статистической, налоговой и пенсионной отчетности в отчетный период, в том числе от руководителей обслуживаемых учреждений | 10 |
| 1.2 | Эффективное взаимодействие с обслуживаемыми учреждениями | Полное выполнение обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном предоставлении услуг | 100% выполнения обязательств по договорам (соглашениям)о безвозмездном оказании услуг с учреждениями, находящимися в ведении МКУ «Комитет по делам культуры» | 10 |
| 1.3 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения и перед обслуживаемыми учреждениями | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 8 |
| 1.4 | Эффективное ведение контроля за выполнением целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников обслуживаемых учреждений | Проведение анализа, осуществление контроля и своевременное информирование (месяц, квартал, год) руководителей обслуживаемых учреждений, главного распорядителя средств местного бюджета о выполнении целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников | наличие отчетов (месяц, квартал, год) о выполнении целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий | 13 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.1 | Обеспечение качества работы учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения или деятельность директора учреждения  | отсутствиеобращений (жалоб) | 10 |
| Отсутствие в отчетном периоде предписаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами | 10 |
| 2.2 | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения | 100%  | 12 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| меньше 95,0% | 0 |
| 2.3 | Эффективность управленческой деятельности | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | факт отсутствия замечаний | 12 |

2.2. Главный бухгалтер

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование  | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.1 | Эффективность и результативность финансово-экономической деятельности учреждения | Исполнение бюджетной сметы учреждения | свыше 95 % до 100% | 10 |
| свыше 90% до 95% | 5 |
| 90% и менее | 0 |
| Соблюдение сроков и достоверности бухгалтерской, налоговой статистической отчетности (ежемесячной, квартальной, годовой), в том числе по обслуживаемым учреждениям | отсутствие замечаний по сдаче статистической, налоговой и пенсионной отчетности в отчетный период, в том числе от руководителей обслуживаемых учреждений | 15 |
| 1.2 | Эффективное взаимодействие с обслуживаемыми учреждениями | Полное выполнение обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном предоставлении услуг | 100% выполнения обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном оказании услуг с учреждениями, находящимися в ведении МКУ «Комитет по делам культуры» | 15 |
| 1.3 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения и перед обслуживаемыми учреждениями | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 13 |
| 1.4 | Эффективное ведение контроля за выполнением целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников обслуживаемых учреждений | Проведение анализа, осуществление контроля и своевременное информирование (месяц, квартал, год) руководителей обслуживаемых учреждений и главного распорядителя средств местного бюджета о выполнении целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников | наличие отчетов (месяц, квартал, год) о выполнении целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий | 13 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.1 | Обеспечение качества работы учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения  | отсутствиеобращений (жалоб) | 10 |
| Отсутствие в отчетном периоде предписаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами | 10 |
| 2.2 | Эффективность финансово-хозяйственной деятельности учреждения | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения в отчетном периоде  | факт отсутствия нарушений | 12 |
| работа по устранению нарушений | 5 |
| 2.3 | Соблюдение исполнительской дисциплины | Полнота, достоверность и соблюдение сроков предоставления информации по отдельным запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета | факт отсутствия замечаний | 12 |

3. Муниципальное казенное учреждение «Центр хозяйственно-эксплуатационного обеспечения».

3.1. Руководитель учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование  | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.1 | Эффективность и результативность финансово-экономической деятельности учреждения | Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | выполнение в полном объеме и в срок, 100% соответствие нормам действующего законодательства | 10 |
| Исполнение бюджетной сметы учреждения | свыше 95 % до 100% | 13 |
| свыше 90% до 95% | 5 |
| 90% и менее | 0 |
| 1.2 | Эффективное взаимодействие с обслуживаемыми учреждениями | Полное выполнение обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном предоставлении услуг | 100% выполнения обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном оказании услуг с учреждениями, находящимися в ведении МКУ «Комитет по делам культуры» | 10 |
| 1.3 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения  | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 8 |
| 1.4 | Эффективное функционирование всех систем жизнедеятельности обслуживаемых учреждений | Содержание и эксплуатация имущества, зданий и сооружений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и договором о безвозмездном оказании услуг | отсутствие обоснованных замечаний  | 10 |
| Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда  | отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета, директоров обслуживаемых учреждений | 10 |
| Локальные нормативные акты в обслуживаемых учреждениях в области охраны труда, пожарной и электробезопасности соответствуют требованиям законодательства Российской Федерации  | факт наличия и своевременность актуализации | 11 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.1 | Обеспечение качества работы учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения или деятельность директора учреждения  | отсутствиеобращений (жалоб) | 14 |
| Отсутствие в отчетном периоде предписаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами | 14 |
| 2.2 | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения | 100%  | 10 |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| меньше 95,0% | 0 |
| 2.3 | Эффективность управленческой деятельности | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | факт отсутствия замечаний | 10 |

3.2. Заместитель руководителя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплат. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование  | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.1 | Эффективность и результативность финансово-экономической деятельности учреждения | Исполнение бюджетной сметы учреждения | свыше 95 % до 100% | 13 |
| свыше 90% до 95% | 5 |
| 90% и менее | 0 |
| 1.2 | Эффективное взаимодействие с обслуживаемыми учреждениями | Полное выполнение обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном предоставлении услуг | 100% выполнения обязательств по договорам (соглашениям) о безвозмездном оказании услуг с учреждениями, находящимися в ведении МКУ «Комитет по делам культуры» | 15 |
| 1.3 | Эффективное функционирование всех систем жизнедеятельности обслуживаемых учреждений | Содержание и эксплуатация имущества, зданий и сооружений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и договором о безвозмездном оказании услуг | отсутствие обоснованных замечаний  | 15 |
| Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда  | отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета, директоров обслуживаемых учреждений | 10 |
| Локальные нормативные акты в обслуживаемых учреждениях в области охраны труда, пожарной и электробезопасности соответствуют требованиям законодательства Российской Федерации  | факт наличия и своевременность актуализации | 13 |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.1 | Обеспечение качества работы учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения  | отсутствиеобращений (жалоб) | 14 |
| Отсутствие в отчетном периоде предписаний надзорных и контролирующих органов | отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами | 14 |
| 2.2 | Соблюдение исполнительской дисциплины | Полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации по отдельным запросам контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета, директора учреждения  | факт отсутствия замечаний | 10 |
| 2.3 | Соблюдение трудовой дисциплины  | Отсутствие аварий и срывов работы учреждения | факт отсутствия | 10 |

Приложение № 7

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»

**Виды, условия выплаты и размеры**

**персональных выплат руководителям муниципальных учреждений**

**их заместителям и главным бухгалтерам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу), % |
| 1. | За опыт работы:- при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);- при наличии почетного звания «заслуженный»;- или почетного звания «народный»;- при наличии ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);1- при наличии ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);1 | до 10до 25до 35до 25до 35 |
| 2. | За сложность, напряженность и особый режим работы работающим в музеях, домах и дворцах культуры, центрах культуры, библиотеках, зоопарках:- для музеев (музейно-выставочных центров), домов и дворцов культуры, центров культуры, зоопарков;- для библиотек | до 50до 30 |
| 3. | За сложность, напряженность и особый режим работы работающим в Муниципальном казенном учреждении «Централизованная бухгалтерия»2 | до 50 |
| 4. | За сложность, напряженность и особый режим работы работающим в Муниципальном казенном учреждении «Центр хозяйственно-эксплуатационного обеспечения»2 | до 100 |

1 при наличии у руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

2 устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск с учетом исполнения руководителем учреждения функциональных обязанностей, отличающихся сложностью, напряженностью, особенностью режима исполнения, повышенными требованиями к срокам, качеству поручаемых работ.

Приложение № 8

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»

**Критерии, условия, периодичность и размер выплат по итогам работы**

**руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам**

1. Учреждения культуры.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки | Условия  | Периодичность | Предельныйразмер выплат к должностному окладу (процент) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Организация и проведение (выполнение) важных работ, внеплановых мероприятий (событий) не ниже городского уровня  | Отсутствие замечаний со стороны учредителя и главного распорядителя средств местного бюджета. Отсутствие жалоб и обращений со стороны граждан | по итогам работы за квартал  | 100 |
| Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения  | Выполнение плана мероприятий учреждения. Отсутствие замечаний со стороны учредителя и главного распорядителя средств местного бюджета. Отсутствие жалоб и обращений со стороны граждан | по итогам работы за квартал  | 100 |
| Выполнение и превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения в сравнении с запланированными  | Факт выполнения и превышения плановых показателей  | по итогам работы за квартал, год | 100 |
| Готовность учреждения к работе в осенне-зимний и отопительный периоды | Наличие подписанного акта проверки готовности учреждения к осенне-зимнему и отопительному периодам | по итогам работы за 3 квартал | 50 |
| Получение призовых мест учреждением и (или) творческими коллективами в профессиональных (творческих) смотрах (конкурсах) краевого и общероссийского уровней  | Факт полученияпризового места | по итогам работы за квартал,год | 100 |
| Участие в инновационнойдеятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ  | Факт участия в инновационной деятельности (работы, программы), подтвержденный соответствующим документом (приказ, программа) | по итогам работы за год | 100 |
|  | Результат независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением | Общая сумма баллов по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением 50 баллов и более | год проведения независимой оценки качества условий оказания услуг | 100 |
|  | Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | Факт отсутствия дисциплинарных взысканий | по итогам работыза квартал, за год | 100 |

1. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки | Условия  | Периодичность | Предельныйразмер выплат к должностному окладу (процент) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения, главный бухгалтер | Организация и проведение (выполнение) важных работ, внеплановых мероприятий  | Отсутствие замечаний со стороны учредителя и главного распорядителя средств местного бюджета. Отсутствие жалоб и обращений со стороны граждан. | по итогам работы за квартал  | 40 |
| Качественное составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности за квартал (год) | Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной бухгалтерской отчетности со стороны учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета и контролирующих органов | по итогам за работы квартал,за год | 50 |
| Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | Факт отсутствия дисциплинарных взысканий | по итогам работы за квартал, за год | 100 |
| Отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности | Факт отсутствия нарушений | по итогам работы за квартал, за год | 100 |

1. Муниципальное казенное учреждение «Центр хозяйственно-эксплуатационного обеспечения»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки | Условия  | Периодичность | Предельныйразмер выплат к должностному окладу (процент) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Организация и проведение (выполнение) важных работ, внеплановых мероприятий (событий)  | Отсутствие замечаний со стороны учредителя и главного распорядителя средств местного бюджета. Отсутствие жалоб и обращений со стороны граждан. | по итогам работы за квартал  | 50 |
| Обеспечение особого режима работы в обслуживаемых учреждениях, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений | 100% отсутствие срывов и аварийных ситуаций в обслуживаемых учреждениях | по итогам работы за квартал, за год  | 100 |
| Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | Факт отсутствия не снятого дисциплинарного взыскания | по итогам работы за квартал, за год  | 100 |
| Подготовка обслуживаемых учреждений к работе в осенне-зимний период  | 100% факт приема обслуживаемых учреждений к работе в осенне-зимний период  | по итогам работы за 3 квартал | 100 |