|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Герб города Канска на штамп_100px  Российская Федерация  Администрация города Канска Красноярского края  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | | |
| 01.06. | 2016 г. | № | 488 |

Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Канского городского Совета депутатов от 30.05.2012 № 37-193 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Канска», руководствуясь статьями 30, 35 Устава города Канска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры, согласно приложению.

2. Отменить постановления администрации г. Канска:

от 30.05.2012№ 870 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры»;

от 21.06.2012 № 1019 «О внесении изменений в постановление администрации г. Канска от 30.05.2012 № 870 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;

от 25.10.2012 № 1640 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации г. Канска от 30.05.2012 г. № 870»;

от 16.10.2013 № 1451 «О внесении изменений в постановление администрации г. Канска от 30.05.2012 г. № 870»;

от 30.09.2014 № 1626 «О внесении изменений в постановление администрации г. Канска от 30.05.2012 № 870»;

от 10.04.2015 № 566 «О внесении изменений в постановление от 30.05.2012 № 870».

3. Ведущему специалисту Отдела культуры администрации г. Канска А.В. Назаровой опубликовать настоящее постановление в газете «Официальный Канск», разместить на официальном сайте муниципального образования город Канск в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по экономике и финансам Н.В. Кадач и заместителя главы города по социальной политике Н.И. Князеву.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2016.

Глава города Канска Н.Н. Качан

Приложение

к постановлению

администрации города Канска

от «01» 06.2016 года №488

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХУЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=4F079D0F59F1D4216191C02CD81BAAE4B027ED1DB82B56819524315F2A47FA76931DC01044dBs6I) Российской Федерации, со [статьей 16](consultantplus://offline/ref=4F079D0F59F1D4216191C02CD81BAAE4B027E81BB92456819524315F2A47FA76931DC01741B1F097dDs9I) Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [Решением](consultantplus://offline/ref=4F079D0F59F1D4216191DE21CE77F5EBB225B216BB2F5AD4CB7037087517FC23D35DC64202F5FC90DFA74175d1s9I) Канского городского Совета депутатов Красноярского края от 30.05.2012 № 37-193 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Канска» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Канска(далее - учреждения культуры).

1.2. Положение регулирует:

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 выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

условия оплаты труда руководителей учреждений культуры, их заместителей, главных бухгалтеров;

размер средств, направляемых на оплату труда руководителей иработников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Положение предусматривает систему оплаты труда работников учреждений культуры на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

II. МИНИМАЛЬНЫЕРАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникамучреждений культуры устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с 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](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2216C5E180F73C52C6CF09CAp0z4I) «Об утверждении профессиональных квалификационныхгрупп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2D14C5E383F73C52C6CF09CAp0z4I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2219C1E287F73C52C6CF09CAp0z4I) «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».

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений культуры по должностям профессий рабочих и работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культурыувеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.3.1. Работникам учрежденийкультуры, в том числе артистическому и художественному персоналу, в зависимости от 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%.

2.3.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учетом классности в следующих размерах:

первый класс - на 25%;

второй класс - на 10%.

2.4. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.[3](#P187) настоящего Положения.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений культуры устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Конкретные размеры выплат определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда и устанавливаются в коллективном договоре и трудовых договорах работников.

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2](#P208), [3](#P209), [4 пункта 3.3](#P210), определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за проведение текущего технического обслуживания, за мойку автомобиля, а также за уборку его салона водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливается в размере 24% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений культурыза каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

3.3.3. Работникам учрежденийкультуры, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=4F079D0F59F1D4216191C02CD81BAAE4B027ED1DB82B56819524315F2A47FA76931DC01140dBs4I)ТК РФ либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.3.4. Работникам учрежденийкультуры, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=4F079D0F59F1D4216191C02CD81BAAE4B027ED1DB82B56819524315F2A47FA76931DC01140dBs3I)ТК РФ.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

К заработной плате работников учреждений культурыустанавливается районный коэффициент и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждений культуры могут устанавливаться следующиевиды 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 сложность, напряженность и особый режим работы, за опыт 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 (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы (год, квартал, месяц).

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждениями культурыуслуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждений культуры.

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 учрежденийкультуры.

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

Выплаты стимулирующего характераза важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложениям № 4 - 5 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ производятся при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при осуществлении персональных выплат.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются:

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

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

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

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

4.3.2. За сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений культуры до 250% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений и заключившим в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовые договоры с учреждениями культуры, либо продолжающим работу в учреждении культуры, в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения и предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

4.3.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае(минимального размера оплаты труда), 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 выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае(минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае(минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. Персональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы устанавливается [Законом](consultantplus://offline/ref=4F079D0F59F1D4216191DE21CE77F5EBB225B216BB2E55D4CD7237087517FC23D3d5sDI) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории города Канска, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждений культурыза общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.5. В учреждениях культурыприменяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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



где:

 - общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i-му работнику учреждениякультуры за истекший месяц (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения культуры, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

 рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчетосуществляется в случаях:

увеличения (индексации) заработной платы работников учреждений культуры с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги в размере и сроки, установленные решением о бюджете города Канска;

внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», за исключением внесения изменений в связи сфинансированием (возмещением) расходов на предоставление персональныхвыплат в целях обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, молодым специалистам в целях повышения уровняоплаты труда, персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрудного знака (значка);

вступления в силу изменений в штатное расписание учреждения культуры (штатного расписания в новой редакции).

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете- период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществляется пересчет, до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  осуществляется по формуле:



где:

 - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения культуры, за исключением персональных выплат, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждениякультуры, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения культуры в плановом периоде (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения культуры, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i-го работника учреждения культуры за плановый период в части выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется по фактическому количеству баллов i-го работника учреждения культуры в части указанной выплаты:

при расчете  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  - за месяц, в котором возникло основание для пересчета;

 - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждениякультуры, за исключением руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера учреждения культуры.

 рассчитывается по формуле:



где:

 - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения культуры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения культуры на оплату труда работников на плановый период, состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств на выплату персональных выплат работникам учреждения культуры на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрудного знака (значка));

Расчет персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  -средний показатель за предшествующий период, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  - за месяц, в котором возникло основание для пересчета;

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  -средний показатель за предшествующий период, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  - за месяц, в котором возникло основание для пересчета;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

 рассчитывается по формуле:



где:

 - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

 - количество календарных дней в плановом периоде;

 - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждениякультуры.

В случае если расчет  осуществляется в целях пересчета , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

 рассчитывается по формуле:



где:

 - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения культуры в максимальном размере в соответствии с муниципальными правовыми актами (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждениякультуры в максимальном размере (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждениякультуры в максимальном размере в соответствии с [разделом 6](consultantplus://offline/ref=84EC35FA6FF03C4B73F2606156404A72588D0AD235C2FA7DF7B4D32DA1679FB8E828E8BBC4AD628B81BB9096A0XBC) настоящего Положения (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения культуры в соответствии со штатным расписанием учреждения культуры.

Расчет максимально возможного размера выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,за качество выполняемых работ за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения культуры, его заместителям, главному бухгалтеру:

при расчете  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  - за месяц, в котором возникло основание для пересчета.

V. ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#P337).

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего Раздела по письменному заявлению работника, с указанием оснований для выплаты.

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙКУЛЬТУРЫ,ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Заработная плата руководителей учрежденийкультуры, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения культуры к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Размер должностного оклада руководителя учреждениякультуры рассчитывается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в следующие сроки:

в целях заключения трудового договора с руководителем учреждениякультуры - в день принятия решения о приеме руководителя учреждения культуры на работу;

в течение 5 рабочих дней со дня вступления в силу изменений в штатное расписание учреждения культуры (штатного расписания в новой редакции) в случаях, если количество штатных единиц работников основного персонала учреждения культуры изменяется более чем на 15% и (или) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения культуры.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителями учреждений культуры на 10 - 30% ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.4. Руководителям учреждений культуры, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом 3](#P199) настоящего Положения.

6.5. Руководителям учреждений культуры, заместителям руководителей и главным бухгалтерам в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в следующих размерах:

до 160%должностного оклада - руководителям учреждений культуры;

до 120% должностного оклада - заместителям руководителей учреждений культуры;

до 70% должностного оклада - главным бухгалтерам.

6.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах:

до 120% должностного оклада - руководителям учреждений культуры;

до 90% должностного оклада - заместителям руководителей учреждений культуры;

до 80% должностного оклада - главным бухгалтерам.

6.5.3. Персональные выплаты устанавливаются руководителям учреждений культуры, их заместителям и главным бухгалтерам:

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

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

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

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

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

6.5.4. Выплаты по итогам работы:

Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений культуры, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

рациональное, целевое использование финансовых средств, выделенных на выполнение муниципального задания, средств иной субсидии, полученных доходов от приносящей доход деятельности;

качественное выполнение муниципального задания;

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, подготовки документов, связанных с финансово-хозяйственной деятельностью.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждениякультуры осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения культуры с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал,год).

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

6.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений культуры, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно [приложению № 2](#P419) к настоящему Положению.

6.7. [Количество](#P561)должностных окладов руководителей учреждений культуры, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений культуры, установлены приложением № 3 к настоящему Положению.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

6.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения культуры устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения культуры устанавливаются на основании решения руководителя учреждения культуры.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений культуры, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений культуры в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.9. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения культурымогут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

VII. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителям и работникам учреждений культуры (с учетомначислений на выплаты по оплате труда) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме,не превышающем 50% от общей суммы полученных средств.

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

7.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений культуры, установленного [приложением №](#P561)3 к настоящему Положению.

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 1

к Положению об оплате

и стимулировании труда

работников муниципальных

учреждений культуры

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. 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 п[риказом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2216C5E180F73C52C6CF09CAp0z4I) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

1.1. ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработнойплаты,руб. |
| костюмер, машинист сцены, осветитель | 2551 |

1.2. ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | оператор видеозаписи | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | оператор видеозаписи | 3167 |
| 3 квалификационный уровень | оператор видеозаписи | 3480 |
| 4 квалификационный уровень | оператор видеозаписи | 4193 |

2. 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](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2D14C5E383F73C52C6CF09CAp0z4I)Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

2.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, кассир | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | делопроизводитель, кассир | 2739 |

2.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | техник, техник-программист, художник, техник по труду, администратор | 2882 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством, заведующий складом | 3167 |
| 3 квалификационный уровень | техник, техник-программист, художник, техник по труду, начальник хозяйственного отдела | 3480 |
| 4 квалификационный уровень | техник, техник-программист, художник, техник по труду | 4392 |

2.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | документовед, специалист по кадрам, инженер-программист(программист), юрисконсульт | 3167 |
| 2 квалификационный уровень | документовед, инженер-программист (программист) | 3480 |
| 3 квалификационный уровень | документовед | 3820 |
| 4 квалификационный уровень | документовед, инженер-программист (программист) | 4592 |

2.4. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела материально-технического снабжения | 5762 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала | 7188 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2219C1E287F73C52C6CF09CAp0z4I) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

3.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | уборщик территорий, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), кладовщик, гардеробщик, подсобный рабочий, плотник, контролер-кассир, кассирбилетный, переплетчик документов, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | 2231 |

3.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, водитель автомобиля | 2597 |

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников сферы научных исследований и разработокустанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

4.1. ПКГ «Научные работники и руководители структурных подразделений»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | младший научный сотрудник, научный сотрудник | 4977 |
| 2 квалификационный уровень | старший научный сотрудник | 5590 |

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2211C1E580F73C52C6CF09CAp0z4I) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

5.1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| смотрительмузейный, контролер билетов | 2512 |

5.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| заведующий костюмерной, культорганизатор, аккомпаниатор, руководитель кружка,любительского объединения, клуба поинтересам | 3663 |

5.3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| главный библиотекарь, главный библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, библиотекарь, библиограф, звукооператор, лектор (экскурсовод), артист духового оркестра | 4937 |

5.4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Дирижер, заведующийотделом (сектором)библиотеки, заведующийотделом (сектором)музея, заведующий передвижной выставкоймузея, Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, главный хранитель фондов, балетмейстер, руководитель клубного формирования-любительского объединения, хормейстер | 6446 |

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| художественный руководитель, главный режиссер | 6446 |
| концертмейстер, библиотекарь-каталогизатор | 4937 |
| реставратор архивных и библиотечных материалов | 4193 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. КанскаЛ.В. Шляхтова

Приложение № 2

к Положению

об оплате и стимулировании труда

работников муниципальных

учреждений культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ,ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений культуры | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений культуры | Размер от должностного оклада, % | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Директор | сложность организации и управления учреждением культуры | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг | до 20 | |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения культуры | до 20 | |
|  |  | разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом, достижение конкретных положительных результатов | до 20 | |
| достижение положительных результатов за участие в краевых и российских социокультурных проектах, конкурсах на получение грантов на развитие учреждений культуры | до 30 | |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм), отсутствие кредиторской задолженности по другим выплатам (кроме кредиторской задолженности, образовавшейся не по его вине) | до 30 | |
| выполнение показателей результативности |  | |
| деятельности учреждения: от |
|  |  | 95 до 98% | до 30 | |
| от 98 до 100% | от 30 до 40 | |
| более 100% | от 40 до 50 | |
|  |  |  |
| Заместитель директора | сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения культуры | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения культуры | до 20 | |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 | |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения культуры | до 20 | |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 20 | |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения: |  | |
| от 95 до 98% | до 20 | |
| от 98 до 100% | от 20 до 30 | |
| более 100% | от 30 до 40 | |
| Главный бухгалтер | сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения культуры | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения культуры | до 20 | |
| привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения культуры | до 20 | |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 30 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Директор | обеспечение безопасных условий в учреждении культуры | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | | до 50 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | | до 40 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: | |  |
| от 80 до 90% | | до 20 |
| от 90 до 100% | | от 20 до 30 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности | своевременное, полное и достоверное представление отчетности, рациональное, качественное использование финансовых средств, выделенных на выполнение муниципального задания, средств иной субсидии, полученных доходов от приносящей доход деятельности, платных услуг | | до 40 |
| непрерывное профессиональное образование | участие в работе курсов, семинаров, конференций: | |  |
| от 1 до 2 | | до 20 |
| более 2 | | от 20 до 30 |
| Заместитель директора по основной деятельности | стабильность функционирования курируемого направления | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | | до 30 |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | | до 30 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | | до 30 |
| непрерывное профессиональное образование | участие в работе курсов, семинаров, конференций: | |  |
| от 1 до 2 | | до 20 |
| более 2 | | от 20 до 30 |
| Заместитель директорапо административно-хозяйственной работе | стабильность функционирования курируемого направления | отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | | до 30 |
| отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | | до 30 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | | до 20 |
| Главный бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | | до 20 |
| качество подготовки и своевременность сдачи отчетности | | до 20 |
| непрерывное профессиональное образование | участие в работе курсов, семинаров, конференций: | |  |
| от 1 до 2 | | до 20 |
| более 2 | | от 20 до 30 |
| применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | | до 5 |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | | до 20 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 3

к Положению

об оплате и стимулировании труда

работников муниципальных

учреждений культуры

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙКУЛЬТУРЫ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВНА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМУЧРЕЖДЕНИЙКУЛЬТУРЫ, В ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество должностных окладов руководителя учреждения культуры, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Музеи | до 14 |
| 2 | Библиотеки | до 14 |
| 3 | Учреждения культуры клубного типа | до 14 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 4

к Положению

об оплате и стимулировании труда

работников муниципальных

учреждений культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙРАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВМУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год) | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению | 15 - 25 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | 15 - 25 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением | 15 - 25 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | 15 - 25 |
| превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными | 15 - 25 |

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

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 5

к Положению

об оплате и стимулировании труда

работников муниципальных

учреждений культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ

И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала) | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 10 - 30 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 10 - 30 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала) | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы | 20 - 40 |
| Участие организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 20 - 40 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 20 - 50 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 6

к Положению

об оплате и стимулировании труда

работников муниципальных

учреждений культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХРАБОТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Заведующий филиалом, отделом (сектором) | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала | 20 - 40 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения | 20 - 40 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15 - 25 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 20 - 40 |
| отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения | 7,5 - 15 |
| Технические исполнители | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 20 - 40 |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения | 20 - 40 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 20 - 40 |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения | 20 - 40 |
| Артистический персонал | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации) | 20 - 40 |
| своевременное выполнение заданий художественного руководителя коллектива | 20 - 40 |
| Главный библиотекарь (библиограф) | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов) | 20 - 40 |
| разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов) | 20 - 40 |
| Библиотекарь (библиограф) | качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда | 20 - 40 |
| внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года) | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год) | 20 - 40 |
| качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала) | использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов | 20 - 40 |
| Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.) | 20 - 40 |
| своевременное выполнение заданий руководителя подразделения | 20 - 40 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова