

|  |
| --- |
| КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ |
| АДМИНИСТРАЦИЯ ИДРИНСКОГО РАЙОНА |
| **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е** |
| 02.10.2017 |  с.Идринское |  № 666-п  |

О внесении изменений в постановление администрации Идринского района от 07.07.2011 № 334-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений культуры»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9- 3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», решением Идринского районного Совета депутатов Красноярского края от 16.06.2011 № ВН-85-р «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», руководствуясь статьями 19, 33 Устава Идринского района ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Идринского района от 07.07.2011 № 334-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений культуры» следующие изменения:

в Примерном положении об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений культуры:

в приложении к постановлению:

раздел III изложить в новой редакции:

«III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего

характера.

3.2.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

3.3.Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом учредителя учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

3.4.Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 % ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.5. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 2 настоящего Примерного положения.
3.6. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до120% от оклада (должностного оклада).

3.6.3.Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.
2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).
3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

3.7. Заместителям руководителей учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.7.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере: до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений.

3.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:
до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений.
3.7.3.Выплаты по итогам работы:

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

успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителей учреждений своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.
 2. Оценка выполнения показателей работы заместителя руководителя учреждения осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

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

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

3.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 3 к Примерному положению.
 3.9. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлено приложением N 6 к Примерному положению.

3.10. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

 Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.
 Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем месяце и выплачиваются ежемесячно.

3.11. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.
 3.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется Учредителем, в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением N 7 к Примерному положению»;

 приложение № 1 к Примерному положению изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к постановлению;

 приложение № 3 к Примерному положению изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к постановлению.

 2. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района Л.В. Евсеенко.

 3. Опубликовать постановление на официальном сайте муниципального образования Идринский район (www.idra.org.ru.).

 4.Постановление вступает в силу со дня подписания и применяется к правоотношениям с 01 сентября 2017 года.

Исполняющий обязанности

главы района А.А.Орешков

 Приложение № 1

 к постановлению

 администрации района

 02.10.2017 № 666-п

 Приложение №1

 к Примерному положению

 об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

 и казенных учреждений

 культуры

1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные группы (Уровни) | Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, устанавливаемые на краевом уровне с учетом индексации на 50% с 01.09.2017, руб. |
| 1. | Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»: |  |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 4 145 |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 6 044 |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 8 147 |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 10637 |
| 2. | Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»  |  |
|  | Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | 4 209 |
|  | Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» |  |
|  | 1 квалификационный уровень | 4 286 |
|  | 2 квалификационный уровень | 5 226 |
|  | 3 квалификационный уровень | 5 742 |
|  | 4 квалификационный уровень | 6 918 |
| 3. | Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»: |  |
|  | Должности, отнесенные к ПКГ «Научные работники и руководители структурных подразделений» |  |
|  | 1 квалификационный уровень | 8 213 |
|  | 2 квалификационный уровень | 9 224 |
|  | 3 квалификационный уровень | 10 260 |
|  | 4 квалификационный уровень | 10 358 |
| 4. | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ |  |
| н | Библиотекарь-каталогизатор | 8 147 |
| н | Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 8 147 |
| н | Менеджер по культурно-массовому досугу | 8 147 |
| н | Режиссер любительского театра (студии) | 8 147 |
| н | Светооператор | 6 044 |
| н | Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов | 8 147 |
| н | Специалист по учету музейных предметов | 8 147 |
| н | Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности | 8 147 |
|  | Художественный руководитель | 10 637 |
| н | Эксперт по комплектованию библиотечного фонда | 8 147 |
| 5. | Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, реализующим основную деятельность учреждений культуры |  |
| н | Заведующий филиалом | 11 861 |
|  | закройщик | 6 918 |
| н | Кассир билетный | 3 681 |
| н | переплетчик | 4 209 |
| н | Специалист по внедрению информационных систем( в учреждениях библиотечного и музейного типов) | 8 147 |
| н | Художник по костюму | 8147 |

 Приложение № 2

 к постановлению

 администрации района

 02.10.2017 № 666-п

 Приложение № 3

 к Примерному положению

 об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

 и казенных учреждений

 культуры

ВИДЫ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ

ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,

ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада должностного оклада, ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Директор | Сложность организации и управления учреждением (по результатам работы за отчетный год) | Инициация предложений, проектов направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | До 20 |
|  | Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | До 20 |
| Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | До 20 |
| Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | До 20 |
|  | Отсутствие кредиторской задолжности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) |  До 30 |
|  | Выполнение показателей результативности деятельности учреждения:100 % и более |  До 50 |
| Заместитель директора | Сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения (по результатам работы за отчетный год) | Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения |   До 20 |
|  | Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом |  До 20 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | До 20 |
| Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | До 20 |
| Выполнение показателей результативности деятельности учреждения:100 % и более | До 40 |