

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»

Постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска №194-п от 29.08.2017 г.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 22.11.2016 № 313-п, руководствуясь Уставом города Зеленогорска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить 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» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорска:

- от 30.09.2013 № 408-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»;

- от 22.09.2014 № 266-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 30.09.2013 № 408-п»;

- от 21.06.2015 № 158-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 30.09.2013 № 408-п»;

- от 30.11.2016 № 329-п «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 30.09.2013 № 408-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска»;

- от 23.06.2017 № 138-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 30.09.2013 № 408-п».

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в газете «Панорама», и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.08.2017.

А.Я. Эйдемиллер,
глава Администрации
ЗАТО г. Зеленогорска

**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»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 22.11.2016 № 313-п (далее – Положение о системе оплаты труда) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска» (далее - Комитет по делам культуры), деятельность которых классифицируется по видам экономической деятельности: «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию», «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений», «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность библиотек и архивов», «Деятельность музеев», «Деятельность зоопарков» (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;
- количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, условия и порядок их установления;
- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений.

2. 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 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.

3. 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 закрытых административно-территориальных образованиях.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. 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.

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

3.4.1. Повышение оплаты за работу в ночное время производится работникам учреждений в виде доплаты в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 до 6 часов.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит график сменности, табель учета рабочего времени.

3.4.2. 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.

3.4.3. 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 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.

3.4.4. Работникам, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну со степенью секретности:

- «секретно» - устанавливается надбавка в размере 10% к окладу (должностного окладу);
- «совершенно секретно» - устанавливается надбавка в размере 30% к окладу (должностному окладу).

3.5. Выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливаются в размере 20% к окладу (должностному окладу).

3.6. 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 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, в целях обеспечения персональной краевой выплаты работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры (далее – персональная краевая выплата), а также в целях обеспечения размера заработной платы работников учреждений на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, или минимального размера оплаты труда, в соответствии с Положением о системе оплаты труда, в целях обеспечения региональной выплаты, установленной Положением о системе оплаты труда;

д) выплаты по итогам работы.

4.2. 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.

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

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. Руководители учреждений издают приказы об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений с учетом рекомендаций комиссий.

4.7. 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.

Персональная краевая выплата устанавливается в размере 3450 рублей на одного работника и включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавку за работу в местностях с иными климатическими условиями.

Персональная краевая выплата устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Персональная краевая выплата устанавливается работникам списочного состава, в том числе на условиях внутреннего совместительства, реализующим основную деятельность учреждений культуры, и производится ежемесячно сверх начисленной месячной заработной платы (включая выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленной Положением о системе оплаты труда), пропорционально отработанному времени.

В целях установления персональной краевой выплаты к работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры, относятся работники по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, включенным в квалификационные уровни ПКГ, утвержденные 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 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников области научных исследований и разработок», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, и отдельным должностям (профессиям) работников, реализующим основную деятельность учреждений культуры, перечень которых установлен приложением № 1 к Порядку предоставления в 2017 году субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на увеличение размеров оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных муниципальным органам управления в сфере культуры, утвержденному постановлением Правительства Красноярского края от 21.06.2017 № 361-п.

4.8. Выплаты по итогам работы осуществляются по результатам работы за месяц, квартал и (или) год 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 за месяц, квартал и (или) год в соответствии с указанными в настоящем пункте критериями оценки детализируются и уточняются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений,

устанавливающих систему оплаты труда, с учетом специфики должностных обязанностей работников.

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 за месяц, квартал и (или) год 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 за месяц, квартал и (или) год не представляются работники учреждений, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде.

4.9. Вновь принятому на работу работнику учреждения (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% оклада (должностного оклада) на срок до окончания квартала, в котором работник учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца – до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором работник учреждения приступил к работе;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются по истечении 2 месяцев работы в квартале, в котором работник учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее 2 календарных месяцев – по истечении квартала, следующего за кварталом, в котором работник учреждения приступил к работе.

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 учреждениями (далее – работники основного персонала), с учетом отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайствам Комитета 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. Зеленогорска по ходатайству Комитета 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 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.

5.8. Объемы средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее – фонды стимулирования руководителей учреждений) выделяются в планах финансово-хозяйственной деятельности (бюджетных сметах) соответствующих 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. Зеленогорска по ходатайствам Комитета 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 руководителям учреждений с учетом:

- недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных в абзацах первом и втором настоящего пункта;
- условий, критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.10. Размеры средств, направляемые учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам, определяются в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда с учетом настоящего примерного положения, и не могут превышать 90% объемов фондов стимулирования руководителей учреждений, установленных распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.11. Распределение фондов стимулирования руководителей учреждений по видам выплат стимулирующего характера и определение их размеров осуществляется рабочей группой, созданной приказом Комитета по делам культуры.

Порядок работы и состав рабочей группы определяется приказом Комитета по делам культуры.

Решение рабочей группы оформляется в виде рекомендации о размерах выплат стимулирующего характера руководителям учреждений. Решение принимается рабочей группой открытым голосованием при условии присутствия не менее половины ее членов, простым большинством голосов и оформляется протоколом.

Руководители учреждений не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в рабочую группу справки о выполнении критериев оценки результативности деятельности руководителей учреждений в отчетном периоде, являющиеся основанием для установления выплат стимулирующего характера.

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

Оценка результативности деятельности заместителей 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 в соответствии с критериями оценки, условиями и в размерах согласно приложению № 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 приступил к работе, а если этот период составляет менее календарного месяца – до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель учреждения приступил к работе;

- выплата за качество выполняемых работ устанавливается по истечении 2 месяцев работы в квартале, в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если этот период составляет менее 2 календарных месяцев – по истечении квартала, следующего за кварталом, в котором руководитель учреждения приступил 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 устанавливаются на срок, не более одного года.

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 и (или) год в соответствии с критериями оценки, условиями и в размерах согласно приложению № 8 к настоящему примерному положению.

Выплаты по итогам работы за квартал и (или) год осуществляются руководителям учреждений в пределах фондов стимулирования руководителей учреждений, а их заместителям и главным бухгалтерам - в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, определяемых в соответствии с пунктом 5.10 настоящего примерного положения.

К выплатам по итогам работы за квартал и (или) год не представляются руководители учреждений, их заместители и главные бухгалтера, имеющие дисциплинарное взыскание в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам по итогам работы за год не представляются руководители учреждений культуры, не выполнившие доведенные трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) целевые показатели средней заработной платы основного персонала учреждений.

Выплаты по итогам работы за квартал и (или) год производятся с учетом фактически отработанного времени в учетном периоде.

5.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений по каждому виду выплат стимулирующего характера отдельно на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайствам Комитета по делам культуры и с учетом рекомендаций рабочей группы.

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 и рекомендаций рабочей группы.

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 труда.

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

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 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 50 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

- на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений;
- 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 бюджетных
и казенных учреждений, находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения «Комитет
по делам культуры и молодежной политики
города Зеленогорска»

**Минимальные размеры окладов
(должностных окладов)**

№ 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»	2 763
1.2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4 029
1.3.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	5 431
1.4.	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7 091

2.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии	
2.1.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	2 806
2.2.	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	2 857
	2 квалификационный уровень	3 484
	3 квалификационный уровень	3 828
	4 квалификационный уровень	4 612
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
3.1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	2 857
	2 квалификационный уровень	3 013
3.2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	3 170
	2 квалификационный уровень	3 484
	3 квалификационный уровень	3 828
	4 квалификационный уровень	4 831
	5 квалификационный уровень	5 457
3.3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень	3 484
	2 квалификационный уровень	3 828
	3 квалификационный уровень	4 202
	4 квалификационный уровень	5 051
	5 квалификационный уровень	5 897
3.4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационный уровень	6 338
	2 квалификационный уровень	7 343
	3 квалификационный уровень	7 907
3.5.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	2 454
	2 квалификационный уровень	2 572
3.6.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	2 857
	2 квалификационный уровень	3 484
	3 квалификационный уровень	3 828
	4 квалификационный уровень	4 612
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок	
4.1.	«Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений»	
	1 квалификационный уровень	5 475
	2 квалификационный уровень	6 149
	3 квалификационный уровень	6 840
	4 квалификационный уровень	6 905
5.	Должности профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ	
	Художественный руководитель	7 091
	Специалист по учету музейных предметов	5 431
	Специалист по внедрению информационных технологий	5 431
6.	Должности руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ	
	Главный инженер	7 343

	Начальник отдела (платных услуг и кассовых операций; правовой и организационной работы; хозяйственного обеспечения; эксплуатационного и технического обслуживания)	6 338
	Столяр	4 612
	Специалист по закупкам	3 484
	Специалист I категории по закупкам	4 202
	Ведущий специалист по закупкам	5 051
	Специалист по охране труда	3 484
	Специалист II категории по охране труда	3 828
	Специалист I категории по охране труда	4 202
7.	Профессиональные квалификационные группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставления социальных услуг»	
	2 квалификационный уровень	4 606
8.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства	
8.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	3 484
8.2.	Профессиональные квалификационные группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень	4 202
	2 квалификационный уровень	4 612
	3 квалификационный уровень	5 457
	4 квалификационный уровень	6 338

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных 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:

$$C = C_1 \text{ балла} * B_i * K_{\text{исп. раб.вр.}},$$

где:

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

C_{1 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;

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

K_{исп. раб.вр.} – коэффициент использования рабочего времени i-го работника за отчетный период;

$$K_{\text{исп. раб.вр.}} = T_{\text{факт}} / T_{\text{план}},$$

где:

$T_{\text{факт}}$ – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности (профессии) i -м работником за отчетный период;

$T_{\text{план}}$ – норма часов (рабочих дней) по должности (профессии) за отчетный период;

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим.}} / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

B_i^{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;

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{зн}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{стим. рук}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{отп}}) / \text{PK},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ – 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;

$Q_{\text{штат}}$ – 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;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – 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;

$Q_{\text{перс.}}$ – 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.

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

PK – 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;

$$Q_{\text{отп}} = (Q_{\text{зп}} \times N_{\text{отп}}) / (N_{\text{год}} * n),$$

где:

$N_{\text{отп}}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ – 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 $Q_{\text{стим}}$ и C_1 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 бюджетных
и казенных 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 выплаты персональных выплат	Размер выплат к 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»	10 25 35
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 50 до 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 заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае или минимального размера оплаты труда	определяется расчетно, в абсолютном размере
8.	В целях обеспечения региональной выплаты	определяется расчетно в абсолютном размере
9.	Персональная краевая выплата	в порядке и размере, определенном в пункте 4.7 настоящего примерного положения, пропорционально отработанному времени

* 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 бюджетных
и казенных 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:

1.1. 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

1.2. 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

1.3. 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

1.4. Зоопарки:

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

1.5. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»:

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

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

Показатели	Группы по оплате труда			
	I	II	III	IV
Количество работников в учреждении, чел.	свыше 100	свыше 55 до 110	до 55	х
Количество обслуживаемых зданий, ед.	свыше 12	свыше 6 до 12	до 6	х

2. Для вновь открываемых учреждений группа по оплате труда руководителей устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на один год.

3. За руководителями учреждений, устраняющих последствия аварий или форс-мажорные обстоятельства (стихийные бедствия и другое), реорганизуемых и ликвидируемых, а также за учреждениями, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств), но не более чем на один год

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных 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, Дворцы (Дома, Центры) культуры, музеи, музейно-выставочные центры, зоопарки	балетмейстер, библиограф, библиотекарь, ветеринарный врач, главный библиотекарь, главный библиограф, главный хранитель фондов, главный художник, дирижер, концертмейстер, методист, научный сотрудник, редактор, режиссер, режиссер-постановщик,

	смотритель музейный, хормейстер, хранитель фондов, художник, художники всех специальностей, экскурсовод (лектор)
Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»	ведущий бухгалтер, ведущий 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, столяр, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий (дворник)

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
и казенных учреждений, находящихся в ведении
Муниципального казенного учреждения «Комитет
по делам культуры и молодежной политики
города Зеленогорска»

**Размеры, условия установления выплат стимулирующего характера,
критерии оценки деятельности для руководителей учреждений, их заместителей и главных
бухгалтеров**

1. Учреждения культуры

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности по видам	Условия		Удельный вес значения условий и критериев в общем объеме выплат стимулирующего характера	
		наименование	индикатор		
Директор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,6)	сложность организации и управления учреждением	выполнение муниципального задания учреждением в отчетном периоде по всем муниципальным услугам (видам работ), в объеме	100% и выше;	0,20
			от 95% до 99,9%;	0,10	
			меньше 95,0%	0	
		выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения (в отчетном периоде)	выполнение показателей в полном объеме	0,20	
			выполнение показателей не в полном объеме по объективным причинам	0,10	
		исполнение плана финансово-хозяйственной	свыше 95 % до 100%;	0,20	
свыше 90% до 95%;	0,10				

	деятельности учреждения, в объеме:	90% и менее	0
	привлечение партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения: - экономические партнеры;		
	- социальные партнеры:	наличие соглашений с указанием конкретно измеримых результатов о совместной деятельности;	0,08
		наличие соглашений с указанием конкретно измеримых результатов о совместной деятельности	0,08
	обеспечение информационной открытости учреждения	размещение в учреждении и поддержка в актуальном состоянии в доступных для посетителей местах полной информации о правах и обязанностях получателей муниципальных услуг, деятельности учреждения, законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг;	0,06
		размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru ;	0,06
		размещение и актуализация информации о деятельности учреждения на интернет-источниках	0,06
		наличие публикаций, репортажей в СМИ (не менее 2 в квартал)	0,06
Выплаты за качество выполняемых работ (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,4)			
обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие обоснованных нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, деятельности учреждения, изложенных в решениях судов и предписаниях контрольно-надзорных органов	факт отсутствия обоснованных нарушений (в случае наличия указать);	0,16
		работа по устранению нарушений (указать выполнение)	0,08
управленческая деятельность	наличие нормативной правовой базы для функционирования и развития учреждения (устав, планы, программы, трудовые договоры, штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, положения об оплате труда и пр.)	факт наличия и соответствия требованиям законодательства; своевременность актуализации; отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	0,16
	полнота, достоверность и соблюдение сроков, установленных порядков и	факт отсутствия замечаний со стороны контрольных органов, учредителя,	0,16

		форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности, информации по отдельным запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	главного распорядителя бюджетных средств	
	обеспечение качества и доступности предоставляемых муниципальных услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны граждан на качество оказываемых услуг, работу учреждения или деятельность директора учреждения	факт отсутствия (при наличии указать);	0,14
		положительные результаты опроса получателей муниципальных услуг	книга отзывов (указать количество положительных отзывов)	0,13
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения, в объеме	свыше 95 % до 100%;	0,25
			свыше 90% до 95%;	0,12
			90% и менее	0
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,6)			
	сложность организации и управления учреждением	выполнение муниципального задания учреждением в отчетном периоде по всем муниципальным услугам (видам работ), в объеме:	100% и выше;	0,25
			от 95% до 99,9%;	0,15
			меньше 95,0%	0
		выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения (в отчетном периоде)	выполнение показателей в полном объеме	0,25
			выполнение показателей не в полном объеме по объективным причинам	0,15
		привлечение партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения: - экономические партнеры; - социальные партнеры:	наличие соглашений с указанием конкретно измеримых результатов о совместной деятельности;	0,09
			наличие соглашений с указанием конкретно измеримых результатов о совместной деятельности	0,09
	обеспечение информационной открытости учреждения	размещение в учреждении и поддержка в актуальном состоянии в доступных для посетителей местах полной информации о правах и	0,08	

		обязанностях получателей муниципальных услуг, деятельности учреждения, законодательстве в сфере предоставления муниципальных услуг;	
		размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru ;	0,08
		размещение и актуализация информации о деятельности учреждения на интернет-источниках	0,08
		наличие публикаций, репортажей в СМИ (не менее 2 в квартал)	0,08
Выплаты за качество выполняемых работ (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,4)			
стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	факт отсутствия нарушений (при наличии указать)	0,22
	наличие документов, регулирующих социокультурную деятельность и развитие учреждения (стратегия, планы, программы, отчеты, положения и пр.)	факт наличия; своевременность актуализации; отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директора учреждения	0,22
	полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации по отдельным запросам контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директора учреждения	факт отсутствия (при наличии указать)	0,22
обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны граждан на качество оказываемых услуг или деятельность заместителя директора	факт отсутствия (при наличии указать)	0,17
	положительные результаты опроса получателей муниципальных услуг	книга отзывов (указать количество положительных отзывов)	0,17

2. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности по видам	Условия		Удельный вес значения условий и критериев в общем объеме выплат стимулирующего характера
		наименование	индикатор	
Директор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,6)			
	эффективность управления учреждением	отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, устава учреждения, трудового договора	факт отсутствие обоснованных замечаний к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	0,20
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения и обслуживаемых учреждений	факт отсутствие задолженности	0,20
		выстраивание эффективных взаимодействий с обслуживаемыми учреждениями для достижения уставных целей учреждения	наличие договоров (соглашений) о взаимодействии и сотрудничестве	0,20
	эффективность финансово-экономической деятельности	соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления налоговой и финансовой отчетности	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, контролирующих органов, директоров обслуживаемых учреждений	0,20
		исполнение бюджетной сметы деятельности учреждения	свыше 95 % до 100%;	0,20
			свыше 90% до 95%; 90% и менее	0,10 0
	Выплаты за качество выполняемых работ (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,4)			
	стабильность функционирования учреждений	наличие нормативной правовой базы для функционирования и развития учреждения (устав, планы, трудовые договоры, штатное расписание, бюджетная смета учреждения, положение об оплате труда и пр.)	факт наличия и соответствия требованиям законодательства; своевременность актуализации; отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	0,20
		полнота, достоверность и соблюдение сроков,	факт отсутствия обоснованных замечаний со	0,20

		установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности, информации по отдельным запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств			
		полное выполнение обязательств по договорам поручения	100%	0,20		
		отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения или деятельность директора учреждения	факт отсутствия обоснованных жалоб и обращений (при наличии указать);	0,20		
эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения, в объеме	свыше 95 % до 100%;	0,20			
		свыше 90% до 95%;	0,12			
		90% и менее	0			
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,4)					
	сложность организации и управления финансовой деятельностью обслуживаемых учреждений	отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения и обслуживаемых учреждений	факт отсутствие задолженности	0,20		
		выстраивание эффективных взаимодействий с обслуживаемыми учреждениями для достижения уставных целей учреждения	наличие договоров (соглашений) о взаимодействии и сотрудничестве	0,20		
		обеспечение информационной открытости учреждения по закрепленным направлениям деятельности	размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru	0,20		
	эффективность финансово-экономической деятельности	соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления налоговой и финансовой отчетности	факт отсутствия обоснованных замечаний со стороны контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директора учреждения	0,20		
				исполнение бюджетной сметы деятельности учреждения	свыше 95 % до 100%;	0,20
				свыше 90% до 95%;	0,10	
			90% и менее	0		
Выплаты за качество выполняемых работ (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,6)						

обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения в учетном периоде	факт отсутствия нарушений (при наличии указать)	0,25
	полнота, достоверность и соблюдение сроков предоставления информации по отдельным запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директора учреждения	факт отсутствия обоснованных замечаний (при наличии указать)	0,25
	полное выполнение обязательств по договорам поручения	100%	0,25
ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений применительно к исполнению своих должностных обязанностей со стороны учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, обслуживаемых учреждений, директора учреждения	факт отсутствия обоснованных жалоб и обращений (при наличии указать)	0,25

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности по видам	Условия		Удельный вес значения условий и критериев в общем объеме выплат стимулирующего характера
		наименование	индикатор	
Директор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,6)			
	эффективность управления учреждением	отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации, устава учреждения, трудового договора	факт отсутствие обоснованных замечаний к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	0,20
		выстраивание эффективных взаимодействий с обслуживаемыми учреждениями для достижения уставных целей учреждения	наличие договоров (соглашений) о взаимодействии и сотрудничестве	0,20
	бесперебойное функционирование всех систем	содержание и эксплуатация имущества, зданий и сооружений	факт отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих	0,25

жизнедеятельности обслуживаемых учреждений	обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директоров обслуживаемых учреждений	
	обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации по охране труда	факт отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директоров обслуживаемых учреждений	0,25
Выплаты за качество выполняемых работ (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,4)			
стабильность функционирования учреждения	наличие нормативной правовой базы для функционирования и развития учреждения (устав, планы, трудовые договоры, штатное расписание, бюджетная смета учреждения, положение об оплате труда и пр.)	факт наличия и соответствия требованиям законодательства; своевременность актуализации; отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя бюджетных средств	0,20
	наличие локальных нормативных актов обслуживаемых учреждений в области охраны труда, пожарной и электробезопасности для безопасного функционирования обслуживаемых учреждений (положения, инструкции, журналы, программы, перечни, должностные инструкции и пр.)	факт наличия и соответствия требованиям законодательства; своевременность актуализации	0,20
	полное выполнение обязательств по договорам поручения	100%	0,20
	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений со стороны обслуживаемых учреждений, граждан на качество работы учреждения или деятельность директора учреждения	факт отсутствия обоснованных жалоб и обращений (при наличии указать);	0,20
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения, в объеме	свыше 95 % до 100%;
свыше 90% до 95%;			0,12
90% и менее			0
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего		

характера – 0,6)			
эффективность управления учреждением	выстраивание эффективных взаимодействий с обслуживаемыми учреждениями для достижения уставных целей учреждения	наличие договоров (соглашений) о взаимодействии и сотрудничестве	0,30
бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности обслуживаемых учреждений	содержание и эксплуатация имущества, зданий и сооружений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	факт отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директоров обслуживаемых учреждений, руководителя учреждения	0,25
	обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений обслуживаемых учреждений в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативно- правовых актов по охране труда	факт отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директоров обслуживаемых учреждений, директора учреждения	0,25
	обеспечение учета и сохранности материальных ценностей учреждения и обслуживаемых учреждений	отсутствие недостачи по результатам проведенной инвентаризации	0,20
Выплаты за качество выполняемых работ (доля вида выплат в общем объеме выплат стимулирующего характера – 0,4)			
стабильность функционирования учреждения	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	факт отсутствия (при наличии указать)	0,20
	наличие локальных нормативных актов обслуживаемых учреждений в области охраны труда, пожарной и электробезопасности для безопасного функционирования обслуживаемых учреждений (положения, инструкции, журналы, программы, перечни, должностные инструкции и пр.)	факт наличия и соответствия требованиям законодательства; своевременность актуализации; отсутствие замечаний контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директоров обслуживаемых учреждений	0,20
	полное выполнение обязательств по договорам поручения	100%	0,20
	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб и обращений применительно к исполнению своих должностных обязанностей со стороны учредителя, главного распорядителя бюджетных	факт отсутствия обоснованных жалоб и обращений (при наличии указать)	0,20

		средств, обслуживаемых учреждений, директора учреждения		
		полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, информации по отдельным запросам контролирующих органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, директора учреждения	факт отсутствия обоснованных замечаний (при наличии указать)	0,20

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных 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 10 до 25 до 35 до 25 до 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 50 до 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. Зеленогорска 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 бюджетных
и казенных учреждений, подведомственных
Муниципальному казенному учреждению
«Комитет по делам культуры и молодежной
политики города Зеленогорска»

**Критерии, условия и размер выплат по итогам работы
руководителям учреждений, их заместителям
и главным бухгалтерам**

1. Учреждения культуры

Наименование должности	Критерии оценки	Условия	Периодичность	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	организация и проведение (выполнение) важных работ, внеплановых мероприятий (событий) городского уровня и выше	факт проведения (выполнения) при отсутствии жалоб и обращений со стороны граждан и учредителя	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	40
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	факт проведения мероприятия при отсутствии жалоб и обращений со стороны граждан, учредителя, главного распорядителя	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	30
	выполнение и превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	факт выполнения и превышения плановых показателей	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	30
	подготовка учреждения к работе в осенне-зимний период	факт приема учреждения к работе в осенне-зимний период	по итогам работы за 3 квартал	30
	получение призовых мест учреждением и (или) творческими коллективами в профессиональных (творческих) смотрах (конкурсах) краевого и общероссийского уровней	факт получения призового места	по итогам работы за год	30
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	факт участия в деятельности (работы, программы), подтвержденный соответствующим документом (приказ, программа и т.д.)	по итогам работы за год	30

2. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»

Наименование должности	Критерии оценки	Условия	Периодичность	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
Руководитель учреждения, главный бухгалтер	организация и проведение (выполнение) важных работ, внеплановых мероприятий (событий) городского уровня и выше	факт проведения (выполнения) при отсутствии жалоб и обращений со стороны граждан и учредителя	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	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 и контролирующих органов	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	30
	отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности	факт отсутствие нарушений	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	30

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

Наименование должности	Критерии оценки	Условия	Периодичность	Предельный размер выплат к должностному окладу, %
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	организация и проведение (выполнение) важных работ, внеплановых мероприятий (событий) городского уровня и выше	факт проведения (выполнения) при отсутствии жалоб и обращений со стороны граждан и учредителя	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	40
	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 1, 2, 3 кварталы, за год	40
	успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	факт отсутствия дисциплинарных взысканий	по итогам работы за 1, 2, 3 кварталы, за год	20
	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	50