КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ КУРЕЖСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 12.05.2015 с. Куреж № 33-п

|  |
| --- |
| О внесении изменений в постановление администрации Курежского сельсовета от 11.05.2012 № 58-п «Об утверждении видов,условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества работников муниципального бюджетного учреждения культуры» |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10. 2009 № 9 – 3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», решением Курежского сельского Совета депутатов от 11.05.2012 № ВН-40-р «Об установлении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Курежского сельсовета, участвующего в проведении эксперемента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п», Уставом Курежского сельсовета, Постановляю:

1.Внести в постановление администрации Курежского сельсовета от 11.05.2012 № 58-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества работников муниципального бюджетного учреждения культуры» следующие изменения:

Приложение к постановлению, Приложение № 1,2,3 к видам, условиям, размеру и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, подведомственного администрации Курежского сельсовета изложить в новой редакции согласно приложений к настоящему постановлению.

2.Контроль и ответственность за выполнением постановления возложить на директора муниципального бюджетного учреждения культуры Курежского СДК Еременко Нину Ивановну.

 3.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в «Ведомости органов местного самоуправления Курежского сельсовета», подлежит размещению на официальном сайте и применяется к правоотношениям с 01.06.2015 года.

Глава сельсовета Л.С.Лунькова

 Приложение

 к постановлению

 администрации Курежского сельсовета

 от 12.05.2015 № 33-п

Виды, условия, размер и порядок установления выплат

стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а так же поощрение за выполненную работу.

2. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в целях обеспечения региональной выплаты;

-выплаты по итогам работы.

3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

4. Конкретный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

5. 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 учреждения.

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

7. Персональные выплатык окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

7.1. За квалификационную категорию:

С целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

ведущий – 20%;

высшей категории – 15%;

первой категории – 10%;

второй категории – 5%.

Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса – 25%

второго класса – 10% .

7.2. За опыт работы работникам учреждения при наличии 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 почетного звания «заслуженный»;

7.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 30%.

7.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающими работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

7.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, 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 (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, 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 учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

7.6. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.7. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за 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;

взаимодействие в процессе деятельности с представителями других организаций культуры, искусства, образования, творческих и профессиональных союзов и объединений, общественных организаций;

привлечение к участию в деятельности и мероприятиях учреждения значимых лиц региона – политиков, депутатов, общественных деятелей;

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

- участие в профессиональных конкурсах;

-получение в соответствующем периоде ведомственных и правительственных наград, грамот, благодарственных писем;

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

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

7.8. 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 и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

7.9. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности

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

 7.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке.

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

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Библиотеки в плановом квартале;

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

Бi  – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Библиотеки, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

 i = n

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

 i=1

где:

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

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

7.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в соответствии с Приложениями № 2-4 к настоящему Положению.

7.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующих выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежемесячно или ежеквартально на месяц или квартал, следующий за месяцем или кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

Приложение № 1

к видам, условиям, размеру и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, подведомственного администрации Курежского сельсовета

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должность**  | **Показатели и****критерии оценки****эффективности деятельности** | **Размер выплаты** |
| Художественный руководитель | Мероприятия, проводимые согласно плана работы, своевременное предоставление сценария,реклама, освещение деятельности в СМИ Привлечение посетителей, количество участников в концертной деятельности |  До20 баллов |
| Участие в культурно - досуговых мероприятиях различного уровня(ведущий, участник т.д.)  | До15 баллов |
| Качественное ведение клубных формирований | До 10 баллов |
| Обеспечение стабильности занимающихся в кружках, секциях, клубах | Сохранность 90 % в месяц – 5 баллов |
| Количество платных мероприятий и наполняемость зала |  50% до 5 балловСвыше 50% - до 10 баллов  |
| Качественное ведение документации | Нет замечаний – 2 |
| Участие, результативность участия в фестивалях и конкурсах: КраевыхЗональныхРайонных | Участие:Краевые -10Зональные-8Районные -5Результативность:Краевые -20Зональные-15Районные -10 |
| Повышение квалификации | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях до 10 баллов |
| Наличие положительных отзывов в СМИ  | до – 5баллов  |
| Выполнение показателей установленных муниципальным заданием | До 10 баллов |
| Организация межведомственного взаимодействия  | Наличие соглашения 5 балловВыполнение плана – до 15 баллов от уровня мероприятий. |
| Обновление информации на интернет- ресурсах учреждения, СМИ | До 5 баллов |
| Вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением  | Количество участников -до 10 баллов  |
| Уборщик служебного помещения, кочегар. | Своевременное выполнение задания руководителя | До 20 баллов |

Приложение № 2

к видам, условиям, размеру и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, подведомственного администрации Курежского сельсовета

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование критерия оценки результативности и качества труда** | **Содержание критерия оценки результативности и качества труда** | **Оценка в баллах** |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего месяца) | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | До 20 баллов |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | До 10 баллов |
| Высокие результаты работы | Использование в проведение мероприятий информационных технологий (слайд шоу, плакатов, презентаций, буклетов и т.д.). | До10 баллов |
| Участие в организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | До 15 баллов |
| Непосредственное участие в разработке и реализации проектов, программ | - проект разработан, но не получил грант -5 баллов- проект разработан, стал победителем конкурса – до 30 баллов |
| Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Выполнение плана работы  | До 5 баллов |
| Своевременное, выполнение заданий руководителя и подразделения | До 20 баллов |
| Организация и участие в ремонтных работах учреждения | До 20 баллов |
| Благоустройство территории учреждения - Озеленение и декорирование территории - Озеленение и внутреннее оформление учреждения  | До 15 баллов10 балл,10 балл. |

Приложение № 3

к видам, условиям, размеру и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, подведомственного администрации Курежского сельсовета

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА**  **КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование критерия оценки результативности и качества труда** | **Содержание критерия оценки результативности и качества труда** | **Оценка в баллах** |
| За качество выполняемых работ работников учреждения  | Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | До 30 баллов |
| Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности  | До10 баллов |

В приложении если есть еще должности другие, например, тренер, методист, оператор котельной их необходимо добавить.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Методист | внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения  | до 15 баллов |
| своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц | до 15 баллов |
| повышение квалификации | до 10 баллов  |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности | До 5 баллов |
| организация участия представителей муниципального образования в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | количество участников, участвующих в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня: до 10 чел. - 10 балловсвыше 10 чел. - 15 баллов |
| Ведение профессиональной документации  | - до 20 баллов |
| наличие материалов в СМИ материал в средствах массовой информации | – 15 баллов  |
| подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения  | До 15 баллов |
| разработка и издание методических материалов,проведение социологических исследований по нормативно-правовой документации | До 20 баллов |
| Выполнениепоказателей установленных муниципальным заданием | 10 баллов |
| организация межведомственного взаимодействия  | До 10 баллов |
| осуществление консультационной помощи по своему направлению деятельности | количество получателей информационных услугдо 30 человек - 5 баллов свыше 30 человек – от 5 до 30 баллов |
| обновление информации на интернет-ресурсах учреждения  | 5 баллов |
| применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | 15 баллов |
| тренер |  Участие клуба, в мероприятиях различного уровня:-внутриклубного-районного,-зонального,-краевого.  | внутриклубного до 5баллов;-районного до 8 баллов,-зонального до 10 баллов,-краевого до 15 баллов.  |
| Участие участников клуба, в организации и проведении имиджевых мероприятий  | Одно мероприятие  до5 балловДва мероприятия до 10 балловБолее до 15 баллов  |
| Участие руководителя клуба, в организации и проведении мероприятий  | внутриклубного до 5баллов;-районного до 15 баллов,  |
| Призовые места, занятые клубом, в мероприятиях и соревнованиях | Районные -10Зональные-15Краевые-20 |
| Призовые места занятые участниками клуба, объединения (личный зачет) в мероприятиях и соревнованиях  | Районные -10Зональные-15Краевые-20 |
| Применение ИКТ технологий при проведении занятии | До 15 баллов |
| повышение квалификации  | количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях- до 10 баллов |
|  | наличие положительных отзывов, материалов в СМИ | материал в средствах массовой информации – 5баллов благодарственное письмо – 2 баллов |
| Выполнениепоказателей установленных муниципальным заданием | До 5 баллов |
| организация межведомственного взаимодействия | наличие 5 балловвыполнение –до 15 баллов |
| обновление информации на интернет-ресурсах учреждения, СМИ  | До 5 баллов |
| Качественное выполнение разделов Программы | До 10 баллов |
| обеспечение стабильности занимающейся в клубе | Сохранность -90 % в месяц – 5 баллов |
| вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением | количество участников до 10 баллов  |