**АДМИНИСТРАЦИЯ ОТРОКСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**ИДРИНСКИЙ РАЙОН**

**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

25.05.2015 с. Отрок № 34-п

О внесении изменений в постановление администрации Отрокского сельсовета от 16.05.2012 № 33-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 Отрокского сельского Совета депутатов от 14. 05. 2012 № 32-54 ВН «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Отрокского сельсовета, участвующего в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п», Уставом Отрокского сельсовета, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1.Внести в постановление администрации Отрокского сельсовета от 16.05.2012 № 33-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 Отрокского сельсовета изложить в новой редакции согласно приложений к настоящему постановлению.

2.Контроль и ответственность за выполнением постановления возложить на директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система с. Отрок» И.Л. Байдуеву.

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

Глава Отрокского сельсовета В.П. Акулов

Приложение

к постановлению

главы сельсовета

от 25.05.2015 № 34-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 выплаты к 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.