**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСЕЛКА КЕДРОВЫЙ  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

30.10.2017 п. Кедровый № 525-п

Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры поселка Кедровый Красноярского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 53 Закона Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Совета депутатов поселка Кедровый Красноярского края от 24.06.2011 № 23 – 78Р « Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений поселка Кедровый Красноярского края», руководствуясь Уставом поселка Кедровый Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры поселка Кедровый Красноярского края.

2. Считать утратившими силу постановления администрации поселка Кедровый Красноярского края: от 18.05.2012, 230-п, от 16.10.2014 №662-п, от 27.05.2015 №381-п, от 22.06.2017 №296-п.

3. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

4. Настоящее Постановление вступает в силу после официального опубликования в печатном издании «Вести Кедрового» и распространяет свои действия с 01.09.2017 года.

Глава администрации

поселка Кедровый

Красноярского края А.М.Федорук

Приложение

к постановлению

администрации

Поселка Кедровый

Красноярского края

от 30.10.2017 г. N 525-п

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО

ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В

СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ПОСЕЛКА КЕДРОВЫЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений дополнительного образования в сфере культуры поселка Кедровый Красноярского края (далее – Порядок) разработаны на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказа министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 №136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Красноярского края», Решения Совета депутатов поселка Кедровый Красноярского края от 24.06.2011 № 23 – 78Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений поселка Кедровый Красноярского края», и регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными и казенными учреждениями дополнительного образования в сфере культуры поселка Кедровый Красноярского края (далее по тексту - учреждения), и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Персональные выплаты:

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 заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты, установленной

[пунктом 2¹ статьи 4](consultantplus://offline/ref=BC9A2871E2F38A6EF2F9D941276480E953729B8E9EC526140D7EA3F2B982063BD66FAE7B0F7A191861AC9F83gC52H) Решения Совета депутатов поселка Кедровый Красноярского края от 24.06.2011 № 23 – 78Р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений поселка Кедровый Красноярского края».

2.5. Выплаты по итогам работы.

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

3. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

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



где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

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

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



где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (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, его заместителей и главного бухгалтера;



где:

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

 - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

 - количество календарных дней в плановом квартале.

5. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение о комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

II. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ

САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ

ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

1. 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.

2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=717702C896827BC10DA6266327D871101587B84EF32575B0C29A0E9920755614B908146952D04967F9E64AYA4AH) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 1 к настоящему Порядку.

III. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. 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.

2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=717702C896827BC10DA6266327D871101587B84EF32575B0C29A0E9920755614B908146952D04967F9E64BYA4DH) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 2 к настоящему Порядку.

IV. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

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

2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=717702C896827BC10DA6266327D871101587B84EF32575B0C29A0E9920755614B908146952D04967F9E64BYA4BH) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению N 3 к настоящему Порядку.

V. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

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

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

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

1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

1.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений и заключившим в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим 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 образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения и выплачивается по основному месту работы.

1.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда).

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при неполностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом 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 за соответствующий период.

VI. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. 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 приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников

2. 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;

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 50% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал – до 100%, за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Приложение N 1

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

ПОСЕЛКА КЕДРОВЫЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение  закрепленного за  работником  направления  деятельности  учреждения (по  результатам работы  за отчетный год) | инициация предложений, проектов,  направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению | 10 - 20 |
| привлечение экономических и  социальных партнеров для  реализации основных направлений  деятельности учреждения | 10 - 20 |
| разработка и применение новых  технологий при решении  социокультурных задач, стоящих  перед учреждением | 10 - 20 |
| достижение конкретно измеримых  положительных результатов в  социокультурной деятельности  учреждения | 10 - 20 |
| превышение фактических показателей результативности деятельности  учреждения по сравнению с  запланированными | 10 - 20 |

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

Приложение N 2

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ПОСЕЛКА КЕДРОВЫЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критериев  оценки  результативности и  качества труда | Содержание критериев оценки  результативности и качества  труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда  (по итогам предыдущего  квартала) | Внесение предложений по  совершенствованию  профессиональной деятельности и  их внедрение | 10 - 30 |
| Выполнение большего объема  работы с использованием меньшего количества ресурсов  (материальных, трудовых,  временных) | 10-30 |
| Высокие результаты  работы (по итогам  предыдущего квартала) | Применение в работе достижений  науки и передовых методов  работы | 15-40 |
| Участие в организации и  проведении мероприятий,  направленных на повышение  имиджа учреждения | 15- 50 |
| Непосредственное участие в  реализации проектов, программ | 15 - 50 |

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

Приложение N 3

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ ПОСЕЛКА КЕДРОВЫЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критериев оценки результативности и качества труда | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры) | Уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущей четверти) | успеваемость (допуск к экзамену) – 100% | 10-30 |
| повышение успеваемости в сравнении в предыдущим периодом | 10-30 |
| качество подготовки учащихся (по итогам предыдущей четверти) | качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации) | 10-30 |
| качество подготовки учащихся (по итогам учебного года) | наличие лауреатов конкурсных мероприятий | 2-10 |
| Экономист | качество планирования (по итогам предыдущего квартала) | своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | 10-30 |
| отсутствие возвратов документов на доработку | 10-30 |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения | 10-30 |
| Специалисты (инспектор по кадрам, делопроизводитель, библиотекарь и др.) | стабильное выполнение функциональных обязанностей ( по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-40 |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения | 10-40 |
| Обслуживающий персонал | стабильное выполнение функциональных обязанностей ( по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 5-15 |
|  |  | отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения | 5-15 |

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