

Красноярский край Ермаковский район
Администрация Ермаковского сельсовета

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

17 мая 2012 г.

с. Ермаковское

№ 142-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 культуры

В соответствии со статьей 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», Решением Ермаковского сельского Совета депутатов от 15 мая 2012г. №24-121-Р "Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Ермаковского сельсовета, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 N 586-п", на основании ст.ст. 30,32, Устава Ермаковского сельсовета

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить 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, подведомственных администрации Ермаковского сельсовета, согласно приложению.

2. Контроль исполнения Постановления возложить на заместителя главы администрации сельсовета Ю.В. Сарлина.

3. Опубликовать Постановление в газете "Ведомости Ермаковского сельсовета" и разместить его на сайте администрации сельсовета.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие с 01 июля 2012 года.

Глава администрации

А.Г. Шугалеев

от 17 мая 2012 г. № 142-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. Настоящие 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, подведомственных администрации Ермаковского сельсовета, распространяют свое действие на работников подведомственных учреждений культуры, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента с 1 июля 2012г. (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными и казенными учреждениями культуры, включенными в перечень учреждений на проведение эксперимента с 1 июля 2012 года, подведомственными Управлению культуры, администрации Ермаковского района (далее - Учреждения), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности "Культура".

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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 (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением N 2 к настоящему Порядку.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением N 3 к настоящему Порядку.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию профкома Учреждения.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы", без учета нагрузки, так и в абсолютном размере.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. Учреждения могут применять балльную оценку при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в следующем порядке.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на 1 балла плановый квартал;

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

$$i=1$$

$$C_{1 \text{ балла стим стим рук}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q - Q_{\text{зп}} - Q_{\text{отп}},$$

стим1 зп гар отп

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться

учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы

работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,

выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

отп баз отп год

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных

работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней

служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

N - количество календарных дней в плановом квартале.

год

**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,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ЕРМАКОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Директор (генеральный директор) учреждения	сложность организации и управления учреждением (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 15
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 15
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 35
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 35
Заместитель директора (генерального директора)	сложность организации и управления основной,	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг	до 15

	финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения (по результатам работы за отчетный год)	учреждения	
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 15
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 10
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 20
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор (генеральный директор) учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 40

	качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии <*>) : от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Заместитель директора (генерального директора) по основной деятельности учреждения	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 10
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 10
	качество планирования и исполнения основной деятельности (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов деятельности учреждения : 100% более 100%	до 20 от 20 до 40
Заместитель директора (генерального директора) учреждения по финансовым вопросам	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 10
		своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	до 10
	качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии <*>) :	

		от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Заместитель директора (генерального директора) учреждения по АХР	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 10
		отсутствие аварий и срывов работы по материально- техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 10
	качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии <*>) : от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансово- хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 5
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 5
	качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии <*>) : от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	до 10 от 10 до 20 от 20 до 30

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
АДМИНИСТРАЦИИ ЕРМАКОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере: - руководителям учреждений ежемесячно; - заместителям руководителей ежемесячно; - главным бухгалтерам ежемесячно	 до 120 до 80 до 60
2	За качество выполняемых работ устанавливается в размере: - руководителям учреждений ежемесячно; - заместителям руководителей ежемесячно; - главным бухгалтерам ежемесячно	 до 80 до 60 до 40
3	При наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака: - при наличии ведомственного нагрудного знака (значка); - при наличии звания «заслуженный»; - при наличии почетного звания «народный»	 до 10 до 25 до 35
4	Работа в сельской местности	25%
5	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями культуры	50%

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются 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.

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
АДМИНИСТРАЦИИ ЕРМАКОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Критерии оценки результативности и качества труда работников культуры	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке	Критерии оценки результативнос ти и качества труда работников культуры
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99% От 99,1% до 100%	Степень освоения выделенных бюджетных средств
	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	Проведение ремонтных работ
Подготовка учреждения к новому отопительному сезону	Учреждение принято вышестоящими органами	Без замечаний	Подготовка учреждения к новому отопительному сезону
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	Участие в инновационной деятельности
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Внутри учреждения	Организация и проведение важных работ, мероприятий