



ДИКСОНСКИЙ ВЕСТНИК

Учредители: Администрация и Совет городского поселения Диксон



**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИКСОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 28 » июня 2013 года

№25- П

«Об определении гарантирующей организации для централизованной системы холодного и горячего водоснабжения на территории городского поселения Диксон и установлении зоны её деятельности»

Руководствуясь Федеральными законами от 07.12.2011 **№ 416-ФЗ** "О водоснабжении и водоотведении", от 06.10.2003 **№ 131-ФЗ** "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в соответствии с Уставом городского поселения Диксон, с целью определения гарантирующей организации для централизованной системы холодного и горячего водоснабжения на территории городского поселения Диксон

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Определить гарантирующей организацией ООО «ТаймырЭнергоком» для централизованной системы холодного и горячего водоснабжения на территории городского поселения Диксон.
2. Установить зоной деятельности ООО «ТаймырЭнергоком» территорию городского поселения Диксон.
3. Утвердить схему централизованной системы холодного водоснабжения (приложение к настоящему Постановлению).
4. Группе по вопросам ЖКХ, направить копию настоящего Постановления в ООО «ТаймырЭнергоком» в течении трех дней со дня его принятия.
5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в информационном печатном издании «Диксонский вестник».
6. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

**Руководитель Администрации
городского поселения Диксон**

А.А. Бондаренко

Приложение
к постановлению Администрации г.п. Диксон
от «__» _____ 2013г. №__П



Электронный вариант на
www.dikson-taimyr.ru

издается с 31 марта 2006 года

01 июля 2013 года
№ 16 (227)



**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
ГЛАВА
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИКСОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«28» июня 2013 года

№ 26- П

«О внесении изменений в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 18 мая 2012 г. №30-П «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры городского поселения Диксон, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»

В соответствии со статьей 16 Федерального закона от 16.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Решениями Диксонского городского Совета депутатов от 17 мая 2012 года №8-2, (в редакции от 17 июня 2013 г. №8-5) руководствуясь статьями 47, 47.3 Устава городского поселения Диксон Администрация городского поселения Диксон

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Внести в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 18 мая 2012 г. №30-П следующие изменения:
 - 1.1. Наименование постановления изложить в новой редакции: «Об утверждении перечня должностей, профессий работников казенных учреждений городского поселения Диксон, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»
 - 1.2. Приложение к постановлению изложить в новой редакции
2. Опубликовать настоящее постановление в информационном печатном издании «Диксонский вестник».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на главного специалиста группы по административной работе и социальным вопросам Корякову Е.В.
4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июля 2013 года
(приложение на www.dikson-taimyr.ru).

**Руководитель Администрации
городского поселения Диксон**

А.А. Бондаренко



**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИКСОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«28» июня 2013 года

№27-П

«О внесении изменений в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 18 мая 2012 г. №31-П «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения культуры»

В соответствии со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», Решением Диксонского городского Совета депутатов от 17 июня 2013 года № 8-5, руководствуясь статьями 47, 47.3 Устава городского поселения Диксон Администрация городского поселения Диксон,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 18 мая 2012 г. №31-П «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения культуры» следующие изменения:

- 1.1. В наименовании Постановления исключить слово «культуры».
- 1.2. Приложение к Постановлению изложить в новой редакции (прилагается).
2. Контроль исполнения постановления возложить на и.о. главного бухгалтера группы учёта и отчётности Пиганову Л.Г.
3. Опубликовать постановление в информационном печатном издании «Диксонский вестник».
4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июля 2013 года.

Руководитель Администрации
городского поселения Диксон

А.А. Бондаренко

Приложение
к Постановлению Администрации
городского поселения Диксон
от 28 июня 2013 г. №27-П

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на: учреждения, осуществляющие переданные Таймырским Долгано-Ненецким муниципальным районом полномочия;

учреждения, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

где $ДО_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;
- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.



**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИКСОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«28» июня 2013 года

№28-П

«О внесении изменений в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 18 мая 2012 г. №32-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения Диксон»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Решением Диксонского городского Совета депутатов от 17 июня 2013 года № 8-5 «О внесении изменений в Решение Диксонского городского Совета депутатов от 17 мая 2012 года № 8-2», руководствуясь статьями 47, 47.3 Устава городского поселения Диксон, Администрация городского поселения Диксон

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 18 мая 2012 г. №32-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения Диксон» следующие изменения:

- 1.1. В наименовании Постановления исключить слово «культуры».
- 1.2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений городского поселения Диксон в новой редакции (прилагается).
2. Контроль за исполнением постановления возложить на главного бухгалтера группы учёта и отчётности Чурмантаеву Л.Н.
3. Опубликовать постановление в информационном, печатном издании «Диксонский вестник».
4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июля 2013 года.

Руководитель Администрации
городского поселения Диксон

А.А. Бондаренко

Приложение
к Постановлению Администрации
городского поселения Диксон
от 28 июня 2013 года №28-П

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
КАЗЁННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИКСОН**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений городского поселения Диксон (далее - Примерное положение), регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений городского поселения Диксон, по видам экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг".

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров, локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Решением Диксонского городского Совета депутатов от 18 мая 2012 г. №8-2 (в редакции от 18 июня 2013 года № 8-5), а также настоящим Положением.

1.3. Примерное положение включает в себя: минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы; виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления; условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей.

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И
ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов, ставок устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп

Должности, отнесенные к ПКГ:	Минимальный размер оклада, ставки, руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников"	
3 квалификационный уровень	4418
4 квалификационный уровень	4607

должностей работников образования".

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утвержде-

нии профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Должности, отнесенные к ПКГ:	Минимальный размер оклада, ставки, руб.
"Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	2070
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	3019
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	4069
"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	5313

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

Должности, отнесенные к ПКГ:	Минимальный размер оклада, ставки, руб.
" должности, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2140
2 квалификационный уровень	2610

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности, отнесенные к ПКГ:	Минимальный размер оклада, ставки, руб.
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2375
2 квалификационный уровень	2610
3 квалификационный уровень	2868
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	2610
2 квалификационный уровень	2868
"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	4749
2 квалификационный уровень	5501
3 квалификационный уровень	5924

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

художественный руководитель 5313 рублей;

2.8. Нормы часов педагогической (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с [Приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2.9. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

Минимальная наполняемость групп определяется на основании данных учебного плана.

2.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются ра-

ботникам учреждений на основании [статьи 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3](#), определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и 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.

IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителей учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

4.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, техническое обеспечение учреждения и другие факторы в соответствии с [разделом 5](#).

4.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается Распоряжением Администрации городского поселения Диксон и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4.5. Средний размер оклада, ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада, ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и [Перечнем должностей](#), профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, утвержденного Постановлением Администрации городского поселения Диксон от 28 мая 2013 г. №26-П.

4.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с [Постановлением](#) Администрации городского поселения Диксон от 28.06.2013 г. №27-П.

4.7. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом III](#) настоящего Примерного положения.

4.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.9. Руководителям учреждений культуры в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.9.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 180% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений.

4.9.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений.

4.9.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений культуры, их заместителям:

работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за опыт работы 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:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);
до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";
до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";
за сложность, напряженность и особый режим работы:
работающим в театрах, концертных учреждениях, филармонии, музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):
до 100% - для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа;
до 60% - для муниципальных библиотек.

4.9.4. Выплаты по итогам работы руководителям учреждений культуры:
1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями 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.
4.9.5. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учреждением, заместителем руководителя - руководителем учреждения с изданием распоряжения (приказа) об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

4.9.6. 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.

4.9.7. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.9.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений культуры, их заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 1 к Примерному положению.

4.10. **Количество** должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением N 2 к Примерному положению.

4.11. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации городского поселения Диксон.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений культуры, их заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения дополнительного образования детей устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждения дополнительного образования детей, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению N 3 к Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений дополнительного образования детей, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению N 4 к Положению.

4.12.1. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений культуры, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Учредителя на срок не более одного года.

4.12.2. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.12.3. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений дополнительного образования детей, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению 5 к Положению.

4.13. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

V. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей и специалистов

1. Объем деятельности каждого учреждения оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

Учреждения дополнительного образования детей:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество обучающихся в учреждении, чел.	свыше 500	свыше 251 до 500	свыше 151 до 250	до 150
Количество работников в учреждении, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, чел.	свыше 20	свыше 16 до 20	свыше 11 до 15	до 10

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

Контингент обучающихся учреждений определяется по списочному составу на начало нового учебного года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, реконструкции сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, реконструкции.

3. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений клубного типа относятся:

количество массовых мероприятий;
количество постоянно действующих в течение года клубных формирований.

3.1. К клубным формированиям относятся любительские объединения и клубы по интересам, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки изобразительного и декоративно-прикладного искусства, студии и другие подобные формирования.

3.2. К массовым мероприятиям относятся лекции, циклы лекций, театрализованные праздники, тематические вечера, концерты, смотры-конкурсы по различным видам и жанрам народного творчества, КВН, вечера отдыха, ритуалы, обряды, выставки, творческие отчеты, устные журналы, чествование коллективов, вечера-портреты, фестивали и т.п.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

5. При отнесении учреждения к группе по оплате труда руководителей для учреждений, удаленных от крупных населенных пунктов не менее, чем на 50 км. Показатели, характеризующие деятельность учреждения, могут учитываться с повышающим коэффициентом 1,5.

Группы по оплате труда руководителей учреждений клубного типа

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Количество массовых мероприятий, ед.	Свыше 300	Свыше 220 до 300	Свыше 170 до 220	От 100 до 170
2	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед.	Свыше 29	Свыше 15 до 29	Свыше 10 до 15	От 2 до 10

6. Группы по оплате труда руководителей муниципальных библиотек

Группа по оплате труда	Годовое число пользователей (тыс. чел.)	Годовое число посещений (тыс. чел.) Посещаемость - 6	Годовое количество выданных документов (тыс. экз.) Читаемость - 20
I	Свыше 20	Свыше 150	Свыше 400
II	15-20	60-150	200-400
III	10-15	30-60	100-200
IV	до 5	до 30	до 100

Приложение N 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений
городского поселения Диксон

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

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 учреждения	сложность организации и управления учреждением	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 30
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 30
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
		выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 30 от 30 до 40 от 40 до 50

Заместитель директора	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
Выплаты за качество выполняемых работ		выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Директор учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 90 до 100%	до 20 от 20 до 30
Заместитель директора по основной деятельности учреждения	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30

Приложение N 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений
городского поселения Диксон

**КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА
СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД**

№ п / п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
1	Библиотеки	До 40,6
2	Учреждения культуры клубного типа	До 40,6
3	Учреждения дополнительного образования детей	До 40,6

Приложение N 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
городского поселения Диксон

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%

обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; соответствие санитарных норм и норм пожарной безопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
Эстетические условия, оформление учреждения дополнительного образования детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	5%

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников	Достижения обучающимися более высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом	5%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	5%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	5%
	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	До 15%
	Социальный критерий	Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся	5%

Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие и функционирование в учреждении органа общественного управления	15%
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%

Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
	эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%

Приложение N 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
городского поселения Диксон

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ, ИХ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20 15 10
2	сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30 60
3	опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "заслуженный" <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "заслуженный" <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***> свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "заслуженный" <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	5 15 20 15 20 15 25 30 25 30 25 35 40 35 40
5	работа в сельской местности	25
6	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.
<***> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или проф. педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение N 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
городского поселения Диксон

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ, ИХ
ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные федеральные, межрегиональные, региональные, районные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60% 50%



**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-ВЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИКСОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«28» июня 2013 года

№ 29 - П

О внесении изменений в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 22 мая 2013 г. №33-П (в редакции от 15 июня 2013 г. №37-П) «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений культуры»

В соответствии с Решением Диксонского городского Совета депутатов от 17 июля 2013 года № 8-5 «О внесении изменений в Решение Диксонского городского Совета депутатов от 17 мая 2012 г. №8-2 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения Диксон, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п», руководствуясь статьями 47, 47.3 Устава городского поселения Диксон Администрация городского поселения Диксон,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 22 мая 2013 г. №33-П (в редакции от 15 июня 2013 г. №37-П) «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений культуры» следующие изменения:

- 1.1. В наименовании постановления исключить слово «культуры».
- 1.2. Приложение к постановлению, устанавливающее виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений изложить в новой редакции.
2. Контроль исполнения постановления возложить на главного бухгалтера группы учёта и отчётности Чурмантаева Л.Н.
3. Опубликовать постановление в информационном печатном издании «Диксонский вестник».
4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июля 2013 года.

Руководитель Администрации
городского поселения Диксон

А.А. Бондаренко

Приложение к Постановлению
Администрации городского поселения Диксон
От «28» июня 2013 г. №29-П

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Решением Диксонского городского Совета депутатов от 17 июля 2013 года № 8-5 «О внесении изменений в Решение

Диксонского городского Совета депутатов от 17 мая 2012 г. №8-2 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского поселения Диксон, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных казенных учреждений культуры и учреждений дополнительного образования детей (далее - учреждения), по видам экономической деятельности "Образование", "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

2. 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.

2. Работникам учреждений могут устанавливаться 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по каждому учреждению в размере до 20% от фонда заработной платы на текущий отчетный период.

2.4. Персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодых специалистам;

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

за работу в сельской местности;

за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

в целях обеспечения региональной выплаты, установленной [пунктом 21 статьи 4](#) Закона края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

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.

3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C₁ балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на 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).

$$C_1 \text{ балла} = \frac{\sum_{i=1}^n (Q_{\text{стм.}} - Q_{\text{стм.рук}})}{\sum B_i},$$

где:

Q_{стм.} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q_{стм.рук.} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

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

$$Q_{\text{стм.}} = Q_{\text{ш}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q_ш – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

Q_{зар} – 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_{отп} – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

Q_{баз} – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете учреждения на месяц в плановом периоде, без учёта выплат по итогам работы;

N_{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_{год} – количество календарных дней в плановом квартале.

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](#) 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](#) 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](#) 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:

1.1. За квалификационную категорию:

1.1.1. С целью стимулирования работников учреждений, в том числе и художественного персонала, 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):

главный - 25%;

ведущий - 20%;

высшей категории - 15%;

первой категории - 10%;

второй категории - 5%.

С целью стимулирования педагогических работников учреждений к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

20% - при наличии высшей квалификационной категории;

15% - при наличии первой квалификационной категории;

10% - при наличии второй квалификационной категории;

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

первого класса - 25%;

второго класса - 10%.

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

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

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

до 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:

1.3.1. Работникам библиотек, учреждений клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - для учреждений клубного типа и образования;

до 60% - для библиотек.

1.4. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.5. 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 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 учреждения высшего или среднего профессионального образования.

1.6. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае:

если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году.

1.7. По решению директора учреждения персонально в отношении конкретного работника устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – до 4,0 с целью сохранения размера уровня заработной платы работников при переходе на новую систему оплаты труда.

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.

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 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год 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

VII. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному 2 настоящего раздела.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

Приложение N 2

к видам, условиям, размеру и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕ- ЖДЕНИЙ

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15 - 40
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15 - 40
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25 - 50
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	25 - 65
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25 - 65

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

Приложение N 3

к видам, условиям, размеру и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬ- НЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

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	15 - 25
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	15 - 25
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	15 - 25
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	15 - 25
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	15 - 25

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.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала	стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	20 - 40
			отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	20 - 40
2	Главный инженер	стабильное функционирование технических служб учреждения (по итогам предыдущего квартала), обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие аварий, чрезвычайных ситуаций и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	10 - 20
			отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	10 - 20
			отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	20 - 40
3	Бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие возвратов документов на доработку	7,5 - 15
			своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	10 - 20

		обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	7,5 - 15	10	Художественный персонал клубного учреждения	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	20 - 40
			своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10 - 20				своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	20 - 40
4	Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10 - 20					
			достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40					
			отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	7,5 - 15					
5	Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20 - 40					
			отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40					
6	Рабочие и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20 - 40					
			отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40					
7	Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущей четверти)	успеваемость (допуск к экзамену) – 100%	20 - 40					
			повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	7,5 - 15					
		качество подготовки учащихся (по итогам предыдущей четверти)	качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации)	9,5 - 20					
			своевременное выполнение плана мероприятий учреждения	15 - 30					
8	Главный библиотекарь	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по итогам отчетов)	20 - 40					
			разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)	20 - 40					
9	Библиотекарь	качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40					
		внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года)	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (минимум 1 форма в год)	20 - 40					
		качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	20 - 40					

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.



**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИКСОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«28» июня 2013 г.

№30 -П

«Об утверждении штатного расписания муниципального казённого образовательного учреждения детей «Диксонская детская школа искусств»

В соответствии с Решением Диксонского городского Совета депутатов от 17 июня 2013 г. №8-5 «О внесении изменений в Решение Диксонского городского Совета депутатов от 17 мая 2012 г. №8-2 «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений культуры городского поселения Диксон, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п» Администрация городского поселения Диксон

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить штатное расписание муниципального казённого образовательного учреждения детей «Диксонская детская школа искусств» согласно приложений №1, №2.
2. Признать утратившими силу Постановления Администрации городского поселения Диксон:

- от 25 октября 2006г. №100-П «Об утверждении штатного расписания муниципальных учреждений культуры городского поселения Диксон»
- от 17.03.2009г. №22-П «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения от 25 октября 2006 г. №100 –П».

3. Установить, что настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июля 2013 года.

4. И.о. директора МКОУ ДОД «Диксонская ДШИ» Ванюшкиной Е.В. уведомить работников подведомственных учреждений о внесенных изменениях в штатное расписание в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

**Руководитель Администрации
городского поселения Диксон**

А.А.Бондаренко

День молодежи



День молодежи является международным праздником, установленным Генеральной ассамблеей ООН 17 декабря 1999 года. Инициатива проведения такого дня принадлежит всемирной конференции министров по делам молодежи, которая рекомендовала организовать целый ряд акций и мероприятий, касающихся молодых людей и их праздника. В Российской Федерации день молодежи является национальным праздником, который отмечается ежегодно 27 июня. Эта дата была установлена в 1993 году указом президента РФ Б.Н. Ельцина в ответ на обращение Государственного комитета по делам молодежи и Национального совета молодежных объединений. Исторически этот российский праздник стал наследником советского дня молодых людей, который был учрежден в 1958 году по указу Президиума Верховного Совета СССР и отмечался в последнее воскресенье июня.

Вот и на Диксоне в субботу 29 числа в «Культурно – досуговом центре» под лозунгом «Молодежь рулит!» ярко и весело прошел международный праздник. Развлекательная программа была наполнена конкурсами, песнями, которые исполняли артисты учреждения культуры. Все получили положительный заряд эмоций. Самые активные участники мероприятия были отмечены бурными аплодисментами и памятными призами.