



# ДИКСОНСКИЙ ВЕСТНИК

Учредители: Диксонский городской совет Депутатов и Администрация городского поселения Диксон



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

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 19 » июня 2017 года

№ 137- П

**О внесении изменений в Постановление Администрации городского поселения Диксон от 10 февраля 2016 №12-П «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Администрации городского поселения Диксон»**

В соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 21.02.2017 № 107-п «Об утверждении распределения и порядка предоставления в 2017 году субсидии бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на повышение размеров оплаты труда основного персонала муниципальных библиотек и муниципальных музеев», в целях реализации поручения Губернатора Красноярского края о повышении заработной платы отдельных категорий работников учреждений культуры, для которых указами Президента Российской Федерации предусмотрено повышение оплаты труда руководствуясь статьями 47, 47.3 Устава городского поселения Диксон Администрация городского поселения Диксон,

### ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в приложение к Постановлению Администрации городского поселения Диксон от 10 февраля 2016 №12-П следующие изменения:

1.1. Пункт 2.4 раздела 1 дополнить абзацами 6-7 следующего содержания:

«2.4. выплаты для основного персонала библиотек; краевая выплата работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры.».

1.2. Пункт 6 раздела 5 дополнить абзацем следующего содержания:

«6. Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), проверяется ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.».

1.3. Раздел 5 дополнить пунктами 7-8 следующего содержания:  
«7. Персональные выплаты для основного персонала библиотек за счёт средств субсидий краевого бюджета, предусмотренной краевым бюджетом на очередной финансовый год, устанавливаются выплаты на повышение размеров оплаты труда основного персонала на 10%.

8. Персональная краевая выплата работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры (далее – основной персонал учреждений культуры), в размере 3 450 рублей на одного работника с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Электронный вариант на  
www.dikson-taimyr.ru

издается с 31 марта 2006 года

21 июня 2017 года  
№ 16(392)

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры производится сверх начисленной работнику месячной заработной платы (с учётом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждение вправе в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений дифференцировать персональные выплаты.»

2. Руководителям муниципальных казённых учреждений культуры (Негодин Ю.А., Алькова Л.П.) внести изменения в Положения, регулирующие стимулирующие выплаты работникам подведомственных учреждений.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на главного бухгалтера группы учёта и отчётности Чурмантаеву Л.Н.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.

5. Пункт 7 видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Администрации городского поселения Диксон распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2017 года.

6. Пункт 8 видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Администрации городского поселения Диксон распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июня 2017 года.

7. Опубликовать постановление в информационном печатном издании «Диксонский вестник».

Глава городского поселения Диксон

П.А. Краус

Приложение  
к постановлению Администрации  
городского поселения Диксон  
от 10 февраля 2016 г. №12-П  
(в редакции от 19 июня 2017 №137-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. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Администрации городского поселения Диксон (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными казёнными учреждениями, (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. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работникам учреждений, в пределах фонда оплаты труда учреждения, 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.

2.4. Персональные выплаты:

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории муниципального района (минимального размера оплаты труда);

выплаты для основного персонала библиотек (в редакции от 19.06.2017 №137-П);

краевая выплата работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры (в редакции от 19.06.2017 №137-П).

2.5. Выплаты по итогам работы.

3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном размере. Периодичность назначения выплат (год, квартал, месяц) устанавливается в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

4. Периодичность назначения выплат стимулирующего характера (год, квартал, месяц) за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

5. Критерии оценки труда работников учреждений, указанные в приложениях 1,2,3 их размеры могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться с учетом специфики учреждения при разработке положения об оплате труда работников учреждения, в приложении к которому должны быть учтены все должности, имеющиеся в Учреждении, и соответствующие критерии по ним.

6. 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:

$$C = C_{1\text{балла}} \cdot B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$  - 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).

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{ст.им.}} - Q_{\text{ст.им.рук.}}) \div \sum_{i=1}^{i=n} B,$$

где:

$Q_{\text{ст.им.}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

$Q_{\text{ст.им.рук.}}$  - 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;

$$Q_{\text{ст.им.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зап}} - Q_{\text{омн}},$$

где:

$$Q_{\text{зн}}$$

- 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;

$$Q_{\text{зап}}$$

- 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;

$$Q_{\text{омн}}$$

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

$$Q_{\text{омн}} = Q_{\text{баз}} \cdot N_{\text{омн}} \div N_{\text{год}},$$

где:

$$Q_{\text{баз}}$$

- 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;

$$N_{\text{омн}}$$

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

$$N_{\text{год}}$$

- количество календарных дней в плановом квартале.

7. 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 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

Персональные выплаты устанавливаются:

1. За квалификационную категорию устанавливаются с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство.

Квалификационная категория присваивается работнику приказом руководителя учреждения, согласно требованиям к образованию и профессиональному стажу работы, в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Квалификационная категория педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей устанавливается по результатам аттестации, проводимой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на основании лицензии в качестве основного вида деятельности, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

Персональные выплаты работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу, за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- главный - на 25%;
- ведущий - на 20%;
- высшей категории - на 15%;
- первой категории - на 10%;
- второй категории - на 5%.

Персональные выплаты педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации устанавливаются в следующих размерах от оклада:

- при наличии высшей квалификационной категории - на 20%;
- при наличии первой квалификационной категории - на 15%.

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) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему 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".

3. 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.

Надбавка выплачивается по основному месту работы и устанавливается только один раз независимо от количества оконченных

работником образовательных учреждений и уровней полученного им образования.

4. За сложность, напряженность и особый режим работы:

Работникам библиотек, учреждений культуры клубного типа, образовательных учреждений в области культуры в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - для учреждений культуры клубного типа, образовательных учреждений в области культуры;

до 60% - для библиотек.

5. За работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

Персональная выплата за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается в целях сохранения дохода работников учреждений, определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами Красноярского края и муниципальными правовыми актами до установления указанной выплаты работникам учреждений, по решению руководителя учреждения.

Размер персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе рассчитывается по формуле:

$$ПН = Зп \times Ккв, (1)$$

где:

ПН - размер персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

Зп - размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Красноярского края;

Ккв - коэффициент повышения заработной платы.

Коэффициент повышения заработной платы:

для работников учреждений, в которых новые системы оплаты труда установлены до 1 апреля 2013 года, - соответствующий установленному по соответствующей должности на основании муниципальных правовых актов, действующих по состоянию на 31 марта 2013 года, размеру коэффициента компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, или носящей социальный характер компенсационной выплаты работникам учреждений, расположенных на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района;

для работников учреждений, в которых новые системы оплаты труда установлены после 1 апреля 2013 года, - утверждается министерством культуры Красноярского края.

В случае если муниципальными правовыми актами по отдельным должностям по состоянию на 31 марта 2013 года были установлены индивидуальные коэффициенты компенсационной выплаты лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера, коэффициент повышения заработной платы (Ккв) устанавливается министерством культуры Красноярского края.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе учитываются все виды выплат, за исключением:

премий по итогам работы за год;  
единовременной материальной помощи;  
персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;  
персональной краевой выплаты;  
начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе в месяце, предшествующем месяцу, в котором работнику учреждения предоставляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается. Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$ПНув = Отп \times Кув - Отп, (2)$$

где:

ПНув - размер увеличения персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе.

Коэффициент увеличения персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе (Кув) устанавливается работникам учреждений министерством культуры Красноярского края.

Порядок расчета коэффициента увеличения персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе (Кув) зависит от периода, который учитывается при определении среднего дневного заработка.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 апреля 2013 года, коэффициент увеличения персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе (Кув) определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} \times (1 + \text{Ккв}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (3)$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 апреля 2013 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 апреля 2013 года.

При определении фактически начисленной заработной платы за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе не учитываются следующие виды выплат:

- премии по итогам работы за год;
- единовременная материальная помощь.

В случае если при расчете заработной платы работника учреждения в месяце, предшествующем месяцу, в котором работнику учреждения предоставляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер увеличения персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе (ПНув) не учтен, осуществляется перерасчет персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе по формулам 2, 3 за указанный период.

В случае если работнику учреждения до 1 апреля 2013 года предоставлены исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, выплаты за период после 1 апреля 2013 года, увеличение персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе не осуществляется.

Персональная выплата за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели.

Персональная выплата за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе для работников учреждений устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работников учреждений при выплате заработной платы указывается отдельной строкой.

6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждений, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне не ниже

размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), проверяется ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются (в редакции от 19.06.2017 №137-П).

7. Персональные выплаты для основного персонала библиотек за счет средств субсидий краевого бюджета, предусмотренной краевым бюджетом на очередной финансовый год, устанавливаются выплаты на повышение размеров оплаты труда основного персонала на 10% (в редакции от 19.06.2017 №137-П).

8. Персональная краевая выплата работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры (далее – основной персонал учреждений культуры), в размере 3 450 рублей на одного работника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры производится сверх начисленной работнику месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени (в редакции от 19.06.2017 №137-П).

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждение вправе в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений дифференцировать персональные выплаты.

## 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 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

## VII. 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 п.2 настоящего раздела.

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

## VIII. Заключительные положения

1. Иные выплаты, порядок, размер и условия их применения, не оговоренные настоящим Положением, но определенные в нормативных правовых актах органов местного самоуправления муниципального образования городское поселение Диксон, устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

2. Положения об оплате труда работников утверждаются руководителем учреждения.

3. Руководитель учреждения несет ответственность за несоответствие Положения об оплате труда работников учреждения настоящему

Приложение N 1  
к видам, условиям, размеру и порядку выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Администрации городского поселения Диксон

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

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, подведомственных Администрации городского поселения Диксон

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

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 о 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, подведомственных Администрации городского поселения Диксон

**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 ДЕТЕЙ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Оценка в баллах
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: преподаватель	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в объединениях педагогов (мастер-классы, открытые уроки, методические сообщения) Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии	Районный уровень	20 - 100
			в учреждении	10 - 50
		Подготовка представлений, экспертных заключений, иной аттестационной документации	20 - 100	
			Разработка и публикация тематических материалов. Обобщение опыта Подготовка учащихся к поступлению в профильные ССУЗы, ВУЗы	Одна публикация (с официальной экспертизой), печатное издание: - муниципального уровня; - краевого и всероссийского уровней; - печатное издание с обобщением опыта
		Наличие поступивших в профильные ССУЗы, ВУЗы	До 100	
	Подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на школьном, муниципальном, региональном, краевом, федеральном, международном уровнях	Результаты участия учащихся в школьных, муниципальных, краевых, федеральных, международных конкурсах, фестивалях и других творческих соревнованиях	До 50	
	Качество успеваемости по результатам технических зачетов, академических концертов, контрольных срезов	При наличии положительной динамики качества успеваемости не ниже 80%	20 - 80	
	Профориентация	Разработка проектов и программ	Реализация проектов и программ	20 - 40
Стабильность и качество обучения	Участие в профессиональных конкурсах, соревнованиях	Результативность, подтвержденная документально	20 - 100	
		Признания профессиональных достижений на государственном уровне	При наличии почетного звания	20 - 100

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Оценка в баллах
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: преподаватель	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в работе оргкомитета, жюри, экспертной группы олимпиад, конкурсов, других творческих соревнований	Обеспечение работы в соответствии с планом. председатель, секретарь член жюри	20 - 40
		Высокие профессиональные достижения преподавателей	Участие в процедуре проведения приемных испытаний, промежуточных и итоговых аттестаций	Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проведения мероприятий
	Организация внеурочной деятельности в рамках образовательного процесса	Организация взаимодействия с внешкольными учреждениями	Качественное проведение совместных мероприятий	10 - 25
		Качественное и своевременное исполнение мероприятий согласно плану работы учреждения	Сопровождение учащихся на районные, региональные, федеральные, международные мероприятия. Расширение служебных обязанностей	10 - 25
		Качественное ведение классной документации (журналы, личные дела учащихся, индивидуальные планы, контроль исполнения учащимися расписания школьных занятий)	Отсутствие обоснованных замечаний	10 - 15
		Обеспечение исполнения образовательного процесса, плана концертных и иных мероприятий отделения, контроль качества образовательного процесса, ведения документации отделения	Отсутствие обоснованных замечаний и высокие результаты работы отделения	10 - 30
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	Организация и контроль плановых мероприятий	Качество и результативность в работе	10 - 100
			За личное постоянное участие в учебных творческих коллективах (за каждый)	20 - 100
			- За выполнение аранжировок для творческих коллективов, написание фонограмм, сценариев, оригинальных музыкальных произведений, постановку танцев, обрядовых сценических действий	50 - 100
			- За подготовку и проведение сольных концертов, персональных выставок	До 100
			- За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	20 - 60
Обеспечение выполнения работы в соответствии с планом	30 - 50			
Наличие учебных планов и программ	20 - 50			
Методист	Методическое обеспечение образовательного процесса учреждения	Создание электронной базы методических работ Адаптация учебных планов и программ к образовательному процессу Подготовка документации (заявок, конкурсных программ, списков участников)	Осуществление поиска и обмена информацией средствами электронной коммуникации	20 - 40
			Разработка и представление итогов мониторинга уровня учебной работы, рекомендации и предложения по совершенствованию форм и методов образовательного процесса	30 - 60
			Обеспечение выполнения работы в соответствии с планом	50 - 100
	Внедрение электронных форм в образовательный процесс	Анализ уровня качества работы (академических концертов, технических зачетов, межаттестационных срезов и т.д.)	Обеспечение участия учащихся в городских конкурсах	50 - 100
	Анализ и разработка учебных программ, учебных планов	Руководство объединениями педагогов проектными командами, творческими группами	Создание и реализация социальных проектов, программ	20 - 100
	Организация подготовительного процесса к конкурсам различного уровня	Качественное и своевременное исполнение мероприятий согласно плану работы учреждения	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	50 - 70
	Контроль качества образовательного процесса	Качественное и своевременное исполнение мероприятий согласно плану работы учреждения	Рост количества учащихся и посетителей	40 - 60

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

### КРИТЕРИИ

## ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДИКСОН

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Инженер-программист	Стабильное функционирование технических служб учреждения	Безаварийная работа оборудования, обеспечивающего бесперебойное тепло-, водо-, электроснабжение учреждения	10 - 20
		Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	10 - 20
	Обеспечение безопасных условий в учреждении	Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	20 - 40
Ведущий бухгалтер	Надлежащее ведение бухгалтерского учета	Своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	10 - 20
	Качество выполняемых работ	Своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности. Качественное и своевременная подготовка штатных расписаний обслуживаемых учреждений.	10 - 20
		Своевременное отражение в учете согласно полученным первичным документам оказанных услуг, выполненных работ, своевременное оприходование и списание основных средств и материальных запасов. Организация своевременных расчетов с подотчетными лицами.	10 - 20
		Своевременное начисление и перечисление заработной платы, налогов и других выплат с действующими нормами законодательства РФ. Качественная подготовка отчетной информации, своевременная выдача расчетных листов и иной запрашиваемой информации сотрудникам обслуживаемых учреждений.	10 - 20
	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	10 - 20
Своевременное, полное и достоверное представление отчетности		10 - 25	
Отсутствие возвратов документов на доработку	7,5 - 15		
Ведущий экономист	Качество планирования бюджетной системы учреждения	Своевременное, качественное предоставление оперативной, ежемесячной, годовой отчетности и всей необходимой информации	10 - 25
	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки.	10 - 20
	Качество выполняемых работ	Своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности. Отсутствие факторов санкционирования нецелевого использования средств	10 - 25
Качественное и надлежащее осуществление документооборота и делопроизводства, учета и хранения документов и иных материалов		10 - 20	
Специалисты	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10 - 20
		Достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40
		Отсутствие обоснованных замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	10 - 15
Технические исполнители	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20 - 40
		Отсутствие обоснованных замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	20 - 40
Рабочие и младший обслуживающий персонал	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20 - 40
		Отсутствие обоснованных замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	20 - 40
Инженерно-технические работники	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Отсутствие обоснованных замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	10 - 15
		Достижение установленных показателей результатов труда	10 - 20
	Качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения	Своевременное выполнение ремонта и реставрации фильмокопий	9,5 - 20
		Соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	7,5 - 15
Обеспечение бесперебойной доставки фильмокопий, соблюдение правил транспортировки и хранения фильмофонда	7,5 - 15		
	Главный библиотекарь (библиограф)	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по итогам отчетов)
Разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)			
Библиотекарь (библиограф)	Качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности	Достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40
		Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы	Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)
	Качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников	Использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	20 - 40
Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных учреждений	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	20 - 40
		Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	20 - 40





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

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**«19» июня 2017 года**

**№ 138 - П**

**О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений городского поселения Диксон утверждённого Постановлением Администрации городского поселения Диксон от 18 мая 2012 г. №32-П**

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 21 мая 2015 года № 7-2 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского поселения Диксон», руководствуясь статьями 47 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 городского поселения Диксон» (в редакции от 28 июня 2013 г. №28-П, от 12 сентября 2013 г. 50-П, от 30 сентября 2013 г. №54-П, от 30 сентября 2014 г. №53-П, 26 октября 2015 г. №89-П, от 05 декабря 2016 №156-П, от 27 декабря 2016 №171-П) следующие изменения:

1.1. Раздел 2 дополнить пунктом 2.13 следующего содержания:

«2.13. Персональные выплаты для педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей за счёт средств субсидий краевого бюджета, предусмотренной краевым бюджетом на очередной финансовый год, устанавливаются на увеличение фонда стимулирующих выплат на 10%, начисляемых педагогическим работникам муниципальных учреждений дополнительного образования детей по итогам выполнения установленных показателей эффективности и результативности труда.»

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 июня 2017 года.

**Глава городского поселения Диксон**

**П.А. Краус**

Приложение  
к Постановлению Администрации  
городского поселения Диксон  
от 26 октября 2015 года №89-П  
(в редакции от 19 июня 2017 №138-П)

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ 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", "Образование".

1.2. Заработная плата в соответствии с системой 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 21 мая 2015 г. №7-2, а также настоящим Положением.

1.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - окладов, ставок) всех категорий работников.

1.4. Учреждение разрабатывает локальный правовой акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, соответствующую нормативным правовым актам Красноярского края, городского поселения Диксон, регламентирующим систему оплаты труда, и настоящему Положению.

1.5. 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;

- выплаты 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 должностей работников образования":

Должности, отнесенные к ПКГ:	Минимальный размер оклада, ставки, руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников"	
3 квалификационный уровень	6029
4 квалификационный уровень	6282

Для должностей:

- «методист» минимальный размер оклада (ставки заработной платы) устанавливается в размере 6 029 рублей;

- «преподаватель» минимальный размер оклада (ставки заработной платы) устанавливается в размере 6 282 рублей. (в редакции от 05.12.2016 №156-П)



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 утверждении 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"	2763
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	4029
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	5431
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	7091

(в редакции от 05.12.2016 №156-П)

2.4.1. 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	2856
2 квалификационный уровень	3484

(в редакции от 05.12.2016 №156-П)

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 первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2856
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3170
2 квалификационный уровень	3484
3 квалификационный уровень	3828
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3484
2 квалификационный уровень	3828
3 квалификационный уровень	4202
4 квалификационный уровень	5051
"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	6338
2 квалификационный уровень	7343
3 квалификационный уровень	7907

(в редакции от 05.12.2016 №156-П)

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":

Должности, отнесенные к ПКГ:	Минимальный размер оклада, ставки, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2454
2 квалификационный уровень	2572
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2857
2 квалификационный уровень	3484
3 квалификационный уровень	3828
4 квалификационный уровень	4612

(в редакции от 05.12.2016 №156-П)

2.7. Нормы часов педагогической и (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".

2.8. 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.

2.9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.9.1. Работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

- главный - на 25%;
- ведущий - на 20%;
- высшей категории - на 15%;
- первой категории - на 10%;
- второй категории - на 5%;

2.9.2. Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - на 20%;
- при наличии первой квалификационной категории - на 15%;
- при наличии второй квалификационной категории - на 10%.

2.10. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного п.2.9 настоящего положения.

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

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

2.13. Персональные выплаты для педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей за счёт средств субсидий краевого бюджета, предусмотренной краевым бюджетом на очередной финансовый год, устанавливаются на увеличение фонда стимулирующих выплат на 10%, начисляемых педагогическим работникам муниципальных учреждений дополнительного образования детей по итогам выполнения установленных показателей эффективности и результативности труда. (в редакции от 19.06.2017 №138-П)

### 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.

выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам 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 доплаты, 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. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

#### **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 руководителя 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 Решением Диксонского городского Совета депутатов от 21 мая 2015 г. №7-2.

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:

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:

до 100% - для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, библиотек, учреждений клубного типа и дополнительного образования детей;

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 учредителем, 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 230% 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 стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании оценки выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляемой Группой по административной работе и социальным вопросам 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 раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений 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, 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.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи за

4.14. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда может предоставляться единовременная материальная помощь.

Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;

- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 3 000 рублей.

В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

4.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных казенных учреждений, подведомственных Администрации городского поселения Диксон, рассчитываемой в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского поселения Диксон в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным ( в редакции от 27.12.2016 №171П).

4.16. Ответственность за достоверное и своевременное предоставление в Администрацию городского поселения Диксон информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных казенных учреждений, подведомственных Администрации городского поселения Диксон, для дальнейшего размещения на официальном сайте органов местного самоуправления городского поселения Диксон, возлагается на руководителей этих учреждений (в редакции от 27.12.2016 №171П)

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, %
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
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
		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
		<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
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
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений городского поселения Диксон (в редакции от от 27.12.2016 №171-П)

**ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Учреждения	Пределное количество окладов (должностных окладов) руководителя учреждения на выплаты стимулирующего характера, в год
1.	Учреждения культуры	до 24
2.	Учреждения дополнительного образования детей	до 24

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

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Пределный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	сложность организации и управления учреждением	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100 90-95	до 50 до 30
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95 - 100%	до 50
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)		до 30
		повышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	по результатам отчетов	до 50
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников	Достижения обучающихся 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	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%	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Директор учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	до 50
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	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

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**

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории	20%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
	при наличии второй квалификационной категории	10%
2	сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов:	
	до 3-х	30%
	свыше 3-х	60%
3	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	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 крайевыми государственными учреждениями образования	20%

<\*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю 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%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
		без замечаний	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами		50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		федеральные,	90%
		межрегиональные,	80%
		региональные,	70%
		районные внутри учреждения	60% 50%

Приложение 6 к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений городского поселения Диксон»  
(в редакции от от 27.12.2016 №171-П)

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, подведомственных Администрации городского поселения Диксон к среднемесячной заработной плате работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя)**

N п/п	Наименование учреждения	Предельный уровень соотношения средней заработной платы	
		для руководителей	для заместителей руководителей
1	муниципальное казенное учреждение культуры "Культурно-досуговый центр"	3,0	2,2
2	муниципальное казенное учреждение культуры "Центральная библиотека"	3,0	2,2
3	Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Диксонская детская школа искусств»	3,0	2,2

## Объявление

С 10 июля 2017 года на территории проводятся общепоселковые субботники по благоустройству поселка Диксон. Просим всех жителей, руководителей организаций и учреждений принять активное участие по уборке территории вокруг жилых домов, зданий, балконов.

Администрация городского поселения Диксон.

