

**АДМИНИСТРАЦИЯ КАНСКОГО РАЙОНА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

05.05.2022 г. Канск № 191-пг

Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУК ЦБС Канского района

 В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 07.04.2022 № 3-623 «О внесении изменений в Закон края «О краевом бюджете на 2022 год и плановый период 2023-2024 годов», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых, государственных, бюджетных учреждений», руководствуясь статьями 38, 40 Устава Канского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Канского района», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Канского района:

от 22.02.2018 № 79-пг «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУК ЦБС Канского района»;

от 12.09.2019 № 557-пг «О внесении изменений в постановление администрации Канского района Красноярского края от 22.02.2018 № 79-пг»;

от 29.04.2020 № 157-пг «О внесении изменений в постановление администрации Канского района Красноярского края от 22.02.2018 № 79-пг»;

от 30.09.2020 № 403-пг «О внесении изменений в постановление администрации Канского района Красноярского края от 22.02.2018 № 79-пг»;

от 28.01.2022 № 021-пг «О внесении изменений в постановление администрации Канского района Красноярского края от 22.02.2018 № 79-пг».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Канского района по финансово-экономическим вопросам-руководителя Финуправления Канского района М.В. Черепову.

4. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем опубликования в официальном печатном издании «Вести Канского района», подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования Канский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», применяется к правоотношениям, возникшим с 1 июля 2022 года.

Глава Канского района А.А. Заруцкий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение к Постановлению администрации Канского района от \_\_\_\_.\_\_\_\_\_\_\_.2022 № \_\_\_\_\_-пг |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

муниципального казенного учреждения культуры

«Централизованная библиотечная система Канского района»

I. Общие положения

 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Канского района» (далее – Положение) определяет условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Канского района» (далее – МКУК ЦБС Канского района).

1.2. Система оплаты труда включает в себя следующие элементы оплаты труда:

 оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

 выплаты компенсационного характера;

 выплаты стимулирующего характера.

 1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников МКУК ЦБС Канского района устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Канского района, и настоящим Положением.

 1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

 единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

 государственных гарантий по оплате труда;

 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

 1.5. Заработная плата работников МКУК ЦБС Канского района увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами Красноярского края и Канского района.

 1.6. Работникам МКУК ЦБС Канского района в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

 1.7. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством

 1.8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

2.1. Минимальные оклады работников МКУК ЦБС Канского района определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МКУК ЦБС Канского района устанавливаются директором МКУК ЦБС Канского района 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 локальных нормативных актах МКУК ЦБС Канского района.

2.3. В локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных окладов.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МКУК ЦБС Канского района предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

3.2. 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:

выплату специалистам за работу в библиотеках-филиалах, расположенных в сельской местности – 25 %;

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 выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

доплату за вредные условия труда.

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за проведение текущего технического обслуживания, за мойку автомобиля, а также за уборку его салона водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливается в размере 24% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2.2. Работникам МКУК ЦБС Канского района, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Работникам МКУК ЦБС Канского района, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Работникам МКУК ЦБС Канского района, на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда определена первая степень вредности (подкласс 3.1), устанавливается повышенная на 4% оклада (должностного оклада) оплата труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за вредность устанавливаются работникам с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляются соответствующим локальным нормативным актом.

3.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, а также муниципальными правовыми актами Канского района к заработной плате работников МКУК ЦБС Канского района применяется районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 3.4. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам МКУК ЦБС Канского района осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

4.2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.2. Персональные выплаты:

выплаты за опыт работы;

выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;

выплаты 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;

выплаты в целях обеспечения заработной платы работника МКУК ЦБС Канского района на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленного в Красноярском крае;

выплаты в целях обеспечения региональной выплаты;

4.2.3. Выплаты по итогам работы: месяц, квартал, год

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам МКУК ЦБС Канского района осуществляются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

Названные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки 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.

Названные выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы работников МКУК ЦБС Канского района в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Названные выплаты работникам МКУК ЦБС Канского района, замещающим соответствующие должности по совместительству, осуществляются за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, замещаемой по совместительству. Названные выплаты конкретному работнику МКУК ЦБС Канского района устанавливаются ежемесячно по итогам работы в предшествующем квартале. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику МКУК ЦБС Канского района, определяется по формуле, с учетом коэффициента использования рабочего времени за отчетный период (месяц):

 С = С1 балла x Бi х RK х К

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

RK – районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях с особыми климатическими условиями;

К исп раб вр коэффициент использования рабочего времени за отчетный период (месяц).

 i = n

 С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

 i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, 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;

 Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – 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;

Qгар – 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;

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

 Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

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

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

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

4.3.1. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников МКУК ЦБС Канского района, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

4.3.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливается директором библиотеки с учетом мнения решения комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера и оформляется приказом.

4.4. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются директором МКУК ЦБС Канского района.

4.4.1. За опыт работы работникам МКУК ЦБС Канского района при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

при наличии ведомственного нагрудного знака (значка) – 10%;

при наличии почетного звания «заслуженный» - 25%.

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

категории В, С, D, Е - 25%;

категории В, С, D - 10%.

4.4.3. Работникам МКУК ЦБС Канского района осуществляется персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы до 250% минимального оклада.

Размер выплаты устанавливается конкретному работнику директором МКУК ЦБС Канского района при исполнении работником своих функциональных обязанностей в условиях, существенно отличающихся от нормальных (особый режим, тяжесть, сложность, повышенные требования к качеству работ).

Размер выплаты подлежит пересмотру в случае осуществления индексации заработной платы.

4.4.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо 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.

 4.4.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории Канского района, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применять размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории Канского района, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления 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.

 Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления 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.

4.5. Работникам МКУК ЦБС Канского района осуществляются выплаты по итогам работы:

4.5.1. Выплаты по итогам работы за год в виде премирования осуществляются по решению директора МКУК ЦБС Канского района в пределах фонда оплаты труда в процентном и абсолютном количестве и оформляются соответствующим приказом с учетом мнения решения комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера.

4.5.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников МКУК ЦБС Канского района за общие результаты труда по итогам работы.

 Осуществление работнику МКУК ЦБС Канского района выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с учетом следующих условий:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий;

 - применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУК ЦБС Канского района;

- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.6. Оценка выполнения показателей работы работников МКУК ЦБС Канского района рассматривается комиссией по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера работникам МКУК ЦБС Канского района по критериям за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ ежемесячно и оформляются соответствующим протоколом.

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат работникам МКУК ЦБС Канского района, осуществляются приказом директора МКУК ЦБС Канского района в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУК ЦБС Канского района.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам МКУК ЦБС Канского района предельными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с приложением №2, по решению комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера по согласованию с директором МКУК ЦБС Канского района.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МКУК ЦБС Канского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МКУК ЦБС Канского района оказывается по решению директора МКУК ЦБС Канского района в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, к юбилейным датам (50,55,60,65), со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работникам МКУК ЦБС Канского района не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МКУК «ЦБС» производится на основании приказа директора МКУК ЦБС Канского района с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда директора МКУК ЦБС Канского района.

6.1. Заработная плата директора муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Канского района» включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада директора МКУК ЦБС Канского района устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учётом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

Показатели для отнесения МКУК ЦБС Канского района к группам по оплате труда директора МКУК ЦБС Канского района устанавливается в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

6.3. Директору МКУК ЦБС Канского района группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается правовым актом органа местного самоуправления, являющегося учредителем МКУК ЦБС Канского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объёмных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

 6.5. Выплаты компенсационного характера директору МКУК ЦБС Канского района устанавливаются в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Директору МКУК ЦБС Канского района могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.6.1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами учредителя – Администрации Канского района, в соответствии п.6.2. данного Положения.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат директору МКУК ЦБС Канского района:

- за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач до 180 процентов должностного оклада;

- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в размере 120 процентов должностного оклада.

Выплаты за важность выполнения работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются учредителем муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Канского района» с учётом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению №6 к настоящему Положению.

Названные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Названные выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы работников МКУК ЦБС Канского района в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

6.8. Персональные выплаты:

6.8.1. За сложность, напряженность и особый режим работы до 60 процентов минимального оклада.

6.9. Количество должностных окладов директора МКУК ЦБС Канского района, учитываемых для определения объёма средств на выплаты стимулирующего характера директора устанавливаются в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору в кратном отношении к размеру должностного оклада директора с учетом районного и северного коэффициента.

6.10. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

6.11. Директору МКУК ЦБС Канского района может оказываться единовременная материальная помощь с учетом раздела 5 настоящего Положения.

6.12. Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера директора МКУК ЦБС Канского района могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МКУК ЦБС Канского района.

 6.13. Оценка выполнения показателей работы директора МКУК ЦБС Канского района рассматривается комиссией по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных, казенных учреждений подведомственных МКУ «ОКС и ДМ» по критериям: за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ ежемесячно и оформляется соответствующим протоколом.

 6.13.1. Выплаты стимулирующего характера директору МКУК ЦБС Канского района осуществляются учредителем - Администрацией Канского района распоряжением по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) с учетом мнения решения комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера.

 Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере в пределах фонда заработной платы по итогам работы.

 6.13.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МКУК ЦБС Канского района, формируемой за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКУК ЦБС Канского района (без учета заработной платы директора) определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя МКУК ЦБС Канского района, в размере, не превышающим размера, установленного постановлением администрации Канского района в Положении об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Канского района» в кратности до 6.

Приложение № 1

 к Положению по оплате труда работников

МКУК ЦБС Канского района

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВУЧРЕЖДЕНИЯ

 1. 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 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

 1.1. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|  библиотекарь, библиограф, редактор, специалист по учетно - хранительской документации | 10874 |

 1.2. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|  заведующий библиотекой – филиалом, заведующий отделом (сектором) библиотеки | 14197 |

2. 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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

 2.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля | 3813 |

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| библиотекарь – каталогизатор, методист библиотеки |  10874 |
| специалист по внедрению информационных систем  | 10874 |

Приложение № 2

 к Положению по оплате труда работников

МКУК ЦБС Канского района

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МКУК ЦБС КАНСКОГО РАЙОНА ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.**

1. Критерии оценки результативности и качества труда работников по должности заведующего организационно-методическим отделом.
2. Критерии оценки результативности и качества труда работников по должности заведующего отделом организации и использования единого фонда (далее по тексту - ООИЕФ).
3. Критерии оценки результативности и качества труда работников отдела комплектования и обработки литературы.
4. Критерии оценки результативности и качества труда по должности библиографа.
5. Критерии оценки результативности и качества труда работников по должности заведующего библиотекой – филиалом сельских поселений.
6. Критерии оценки результативности и качества труда работников по должности библиотекаря сельских поселений.
7. Критерии оценки результативности и качества труда по должности специалиста по внедрению информационных систем.
8. Критерии оценки результативности и качества труда водителя учреждения.
9. Критерии оценки результативности и качества труда по должности специалиста по учетно–хранительской документации.

**1. Критерии оценки результативности и качества труда заведующего организационно – методическим отделом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий | Содержание критерия оценки |   Оценки в баллах |
| 11. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении****поставленных задач**  |
| 11.1. | Повышение квалификации библиотечных работников —   организация и проведение семинаров, стажировок, школ передового опыта, конференций и т.д. | Оценивается по качеству проведенных мероприятий | 11– 15 |
| 11.2. | Работа с сайтом библиотеки, организация работы со СМИ | Оценивается по объему и факту исполнения. Наличие публикаций в СМИ, на сайте, репортажей на ТВ за отчетный период | 5 – 10 |
| 11.3. | Подготовка и оказание консультационной помощи в разработке программ и проектов | Оценивается по факту исполнения | 10 - 13 |
| 11.4. | Своевременное предоставление запрашиваемой информации, документов, отчетов, а также своевременное выполнение приказов, заданий, поручений | Оценивается по факту исполнения | 5 – 10 |
| 11.5. | Ведение профессиональной документации | Своевременность, полнота, соответствие нормативной и регламентирующей документации | 5 - 10 |
| 11.6. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 2 – 2 |
| наличие нарушений | 0 – 0 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1 | Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя | 5 – 10 |
| 22.2 | Личный вклад в общие результаты, направленные на совершенствование деятельности учреждения (проявление инициативы, разработка проектов, программ развития и т.д.) | Эффективные предложения и инициативы | 5 – 8 |
| 22.3 | Участие в работе общественных формирований (советы, оргкомитеты, экспертные группы, комиссии, жюри и т.д.) | Оценивается по факту участия | 5 - 10 |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. | Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны специалистов библиотек-филиалов | отсутствие | 2 - 2 |
| наличие | 0 - 0 |
|  | **Итого:** |  | **55 - 90** |

**2. Критерии оценки результативности и качества труда заведующего ООИЕФ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий |  Содержание критерия оценки |  Оценки в баллах |
| 11. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении****поставленных задач**  |
|  1.1. | Организация работы по сохранности фонда | Исполнение по факту | 10– 15 |
| 11.2. | Организация и проведение выставок книг, просмотров, обзоров новинок для работников библиотек | Оценивается по объему и факту исполнения | 10 – 20 |
| 11.3. | Своевременное предоставление запрашиваемой информации, документов, отчетов, а также своевременное выполнение приказов, заданий, поручений | Оценивается по факту исполнения | 8 - 10 |
| 11.4. | Ведение профессиональной документации | Своевременность, полнота, соответствие нормативной и регламентирующей документации |  |
| 11.5. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 2 – 2 |
| наличие нарушений | 0 – 0 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1. | Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя | 10 – 13 |
| 22.2. | Личный вклад в общие результаты, направленные на совершенствование деятельности учреждения (проявление инициативы, внесение предложений для совершенствования работы) | Эффективные предложения и инициативы | 8 – 18 |
| 22.3. | Участие в работе общественных формирований (советы, оргкомитеты, экспертные группы, комиссии, жюри и т.д.) | Оценивается по факту участия | 5 - 10 |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. | Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны работников | отсутствие | 2 - 2 |
| наличие | 0 - 0 |
|  | **Итого:** |  | **55 - 90** |

**3. Критерии оценки результативности и качества труда работников отдела комплектования и обработки литературы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий |  Содержание критерия оценки | Оценки в баллах |
|  1. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении****поставленных задач**  |
| 11.1. | Анализ рынка книгоиздательской продукции. Комплектование фонда документами на традиционных и нетрадиционных носителях в соответствии с запросами пользователей и задачами библиотеки | Своевременность, полнота, соответствие нормативной и регламентирующей документации. | 11– 20 |
| 11.2. | Своевременная обработка фонда документов (приём, систематизация, техническая обработка и регистрация новых поступлений; учёт библиотечного фонда; приём  и оформление документов, полученных в дар, учёт и обработка) | Оценивается по объему и факту исполнения | 10 - 20 |
| 11.3. | Своевременное предоставление запрашиваемой информации, документов, отчетов, а также своевременное выполнение приказов, заданий, поручений | Оценивается по факту исполнения | 10 - 13 |
| 11.4. | Ведение профессиональной документации | Своевременность, полнота, соответствие нормативной и регламентирующей документации |  10 - 18 |
| 11.5. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 2 - 2 |
| наличие нарушений | 0 - 0 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1. | Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя | 10 - 15 |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. | Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны руководителя | отсутствие | 2 – 2 |
| наличие | 0 – 0 |
|  | **Итого:** |  | **55 – 90** |

**4. Критерии оценки результативности и качества труда библиографа**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий |  Содержание критерия оценки | Оценки в баллах |
| 11. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении****поставленных задач**  |
| 11.1. | Организация справочной и консультационной помощи в поиске и выборе конкретных документов и других источников информации | Оценивается по факту исполнения | 11– 15 |
| 11.2. | Работа с сайтом библиотеки, со СМИ | Наличие публикаций, репортажей в СМИ и на сайте за отчетный период  | 10 – 15 |
| 11.3. | Проведение мероприятий, акций, обзоров, библиографических исследований. Подготовка методических рекомендаций по СБО | Оценивается по факту исполнения | 10 - 13 |
| 11.4. | Своевременное предоставление запрашиваемой информации, документов, отчетов, а также своевременное выполнение приказов, заданий, поручений | Оценивается по факту исполнения | 5– 15 |
| 11.5. | Создание собственных электронных баз данных по актуальным темам | Оценивается по факту исполнения | 5 - 10 |
| 11.6. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 2 – 2 |
| наличие нарушений | 0 – 0 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1. | Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя | 5 – 10 |
| 22.2. | Личный вклад в общие результаты, направленные на совершенствование деятельности учреждения (проявление инициативы, внесение предложений для совершенствования работы, проектная деятельность и т.д.) | Эффективные предложения и инициативы | 5 – 8 |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. | Отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны работников | отсутствие | 2 – 2 |
| наличие | 0 – 0 |
|  | **Итого:** |  | **55 – 90** |

**5. Критерии оценки результативности и качества труда работников по должности**

 **заведующего библиотекой – филиалом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий |  Содержание критерия оценки | Оценки в баллах |
| 11. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении****поставленных задач**  |
| 11.1. | Разработка и использование в работе форм и методов, направленных на выполнение контрольных показателей и показателей «дорожной карты» | Исполнение по факту |  3 – 10 |
| 11.2. | Повышение квалификации. Участие в семинарах и обучениях районного и краевого уровня | Оценивается по факту участия в семинарах, совещаниях, конференциях, стажировках (районного и краевого уровня) |  2 - 5 |
| 11.3. | Ведение профессиональной документации | Своевременность, полнота, соответствие нормативной и регламентирующей документации, отсутствие замечаний со стороны заведующего филиалом | 2 - 10 |
| 11.4. | Подготовка и проведение социально значимых мероприятий. Внедрение в практику новых форм работы | Оценивается по количеству проведенных мероприятий | 3- 11 |
| 11.5. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 1 - 2 |
| наличие нарушений | 0 - 0 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1 | Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя, выполнение большего объема работы, проявление творческой инициативы | 2 - 10 |
| 22.2 | Личный вклад в общие результаты работы, направленные на совершенствование деятельности библиотеки. Участие в проектной деятельности, привлечение партнеров | Эффективные предложения и инициативы. Количество разработанных проектов, привлеченных партнеров. | 2 -10 |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. | Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам) | отсутствие | 1 - 2 |
| наличие | 0 - 0 |
| 33.2 | Перевыполнение плана работы | Инициативность, выполнение большего объема работ, проведение внеплановых мероприятий | 4 - 10 |
|  | **Итого:** |  | **20 - 70** |

**6. Критерии оценки результативности и качества труда библиотекаря сельских поселений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий |  Содержание критерия оценки | Оценки в баллах |
| 11. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении****поставленных задач**  |
| 11.1. | Выполнение работ, направленных на увеличение основных показателей деятельности библиотеки (по числу читателей, книговыдаче, посещению) | выполнение | 4 - 10 |
| не выполнение | 0 - 0 |
| 11.2. | Повышение квалификации. Участие в семинарах, стажировках, школах передового опыта, обучениях районного, краевого уровней | Оценивается по факту участия в семинарах, совещаниях, конференциях, стажировках (районного и краевого уровня) | 3 - 5 |
| 11.3. | Ведение профессиональной документации | Своевременность, полнота, соответствие нормативной и регламентирующей документации, отсутствие замечаний со стороны заведующего филиалом | 4 - 10 |
| 11.4. | Использование в работе инновационных форм и методов, направленных на привлечение читателей в библиотеку | Оценивается по факту исполнения | 4- 11 |
| 11.5. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 1 - 2 |
| наличие нарушений | 0 - 0 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1. | Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, направленных на создание комфортных условий пребывания в библиотеке |  Оценивается факт выполнения работ | 4 - 10 |
| 22.2. | Личный вклад в общие результаты работы библиотеки, (участие в конкурсах, акциях, проектной и программной деятельности) | Оценивается факт участия | 4 -10 |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. | Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам) | отсутствие | 1 - 2 |
| наличие | 0 - 0 |
| 33.2. | Проведение внеплановых мероприятий | Оценивается факт проведения мероприятий | 5 - 10 |
|  | **Итого:** |  | **30 - 70** |

**7. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по внедрению информационных систем**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий |  Содержание критерия оценки | Оценки в баллах |
| 11. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении****поставленных задач**  |
| 11.1. | Обеспечение бесперебойной работы средств автоматизации библиотеки, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта | Обслуживание и поддержка средств автоматизации в рабочем состоянии | 3 - 6 |
| 11.2. | Своевременное обновление содержания сайта ЦБС, регулярное размещение информации на веб. сайтах и в соц. сетях | Исполнение по факту | 2 - 5 |
| 11.3. | Осуществление консультативной помощи при работе в системах «Барс», на официальных сайтах bus.gov.ru, zakupki.gov.ru. Осуществление консультативной помощи работникам библиотек – филиалов | Свободное владение всеми необходимыми информационными программами и системами, консультирование по вопросам программного обеспечения, настройка автоматизированного рабочего места для выхода в данные системы | 2 - 5 |
| 11.4. | Сопровождение автоматизированных процессов работы специалистов библиотек в системе автоматизации библиотек ИРБИС - 64. Разработка инструкций по работе с программами и оформление необходимой технической документации | Наличие инструкций, фактическое исполнение | 5 - 10 |
| 11.5. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 1 - 2 |
| наличие нарушений | 0 - 0 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1. | Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя, выполнение большего объема работы, проявление творческой инициативы | 3-5 |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. | Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам) | отсутствие | 1 - 2 |
| наличие | 0 - 0 |
| 33.2. | Качественное выполнение и заполнение статистической отчетности в информационных системах | выполнение | 3 - 5 |
|  | **Итого:** |  | **20 - 40** |

**8. Критерии оценки результативности и качества труда водителя учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий |  Содержание критерия оценки | Оценки в баллах |
| 11. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении****поставленных задач**  |
| 11.1. | Своевременное устранение неисправностей в автотранспорте, прохождение медицинского освидетельствования, техосмотра и др. | Своевременное прохождение ТО, медицинского освидетельствования, устранения неисправностей по факту | 5 - 8 |
| 11.2. | Соблюдение правил дорожного движения, правил охраны и безопасности труда. Отсутствие ДТП по вине водителя | Отсутствие штрафов, замечаний | 5 - 8 |
| 11.3. | Своевременная сдача отчетности по ГСМ, списание автозапчастей. Экономическое использование натуральных показателей (бензин, запасные части и т.д.) | Отсутствие замечаний | 5 - 10 |
| 11.4. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 2 - 2 |
| наличие нарушений | 0 - 0 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1. | Выполнение большого объема работы (выезды за пределы района). Осуществление ремонта собственными силами. | По факту, путевым листам | 5-10 |
| 22.2. | Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | Ответственное и срочное выполнение отдельных важных поручений руководителя | 6-10 |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. | Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам) | отсутствие | 2 - 2 |
| наличие | 0 - 0 |
|  | **Итого:** |  | **30-50** |

**9.Критерии оценки результативности и качества труда по должности специалиста по**

 **учетно-хранительской документации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №П№ п/п |  Критерий |  Содержание критерия оценки | Оценки в баллах |
| 11. | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач** |
| 11.1. |  Своевременный первичный учет и регистрация поступающих в библиотеку документов в процессе комплектования, сверка наличия библиотечных фондов с учетной документацией, формирование, ведение и копирование основной учетной документации библиотеки  |  Исполнение по факту | 4 - 6 |
| 11.2. | Своевременная подготовка проектов локальных нормативных актов учреждения, составление актов приема и передачи изданий в фонды библиотеки |  Отсутствие нарушений сроков выполнения  | 3 - 5 |
| 11.3. | Соблюдение нормативно-правовых актов и инструкций по ведению учетно-хранительской документации | Своевременное отслеживание изменений в действующих нормативно-правовых актах и инструкциях.Своевременное обеспечение учреждения и специалистов нормативно-правовыми актами, необходимыми для осуществления ими своих функциональных обязанностей | 6 - 10 |
| 22. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** |
| 22.1. | Оперативное выполнение заданий, отчетов, поручений вышестоящего руководства. Координация работы по всем направлениям учетной деятельности |  Оценивается по факту исполнения | 2-6 |
| 22.2. | Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности |  Оценивается по факту исполнения | 2-6 |
|  |  |  |  |
| 33. | **Выплата за качество выполняемой работы** |
| 33.1. |   Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам) | отсутствие | 1-2 |
| наличие | 0-0 |
| 33.2. | Отсутствие нарушений за ведение учетного документооборота в библиотеке  | Оценивается по факту исполнения | 2-5 |
|  | **Итого:** |  | **20-40** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Примечание: Содержание действующих критериев для установления выплаты за результативность и качества труда, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке Положения об оплате труда раздела 4. «Выплаты стимулирующего характера».Основаниями снижения или не выплаты стимулирующих надбавок, выплат с целью поощрения работников по итогам работы (месяц, квартал, год) является неисполнение работником должностных обязанностей, критериев оценки результативности и качества труда, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности, интенсивности и высоких результатов труда, нарушения трудовой дисциплины.

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

МКУК ЦБС Канского района

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемых при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения |
|  |  | I группапо оплатетруда | II группапо оплатетруда | III группапо оплатетруда | IV группапо оплатетруда |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Муниципальные учреждения культуры | 2,6 -2,7 | 2,4-2,5 | 2,1-2,3 | 1,6-2,2 |

Приложение №4

 к Положению

 об оплате труда работников

МКУК ЦБС Канского района

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ КАНСКОГО РАЙОНА**

1.Группа по оплате труда директора Муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Канского района» определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

 2.В период капитального ремонта учреждения, за директором сохраняется группа по оплате труда директора, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Муниципальное казенное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система Канского района» относится к группам по оплате труда руководителей по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда  | Среднее годовое число читателей за 3 года (тысяч человек) | Среднее годовое количество книговыдач за 3 года (тысяч человек) |
| I | Свыше 50 | Свыше 1000 |
| II | 35-50 | 700-1000 |
| III | 15-35 | 300-700 |
| IV | 8-15 | 160-300 |

Приложение № 5

 к Положению

 об оплате труда работников

МКУК ЦБС Канского района

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность и тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| По виду экономической деятельности «Культура»,Библиотеки | БиблиографБиблиотекарьБиблиотекарь - каталогизатор Редактор каталогов и картотек |

 Приложение № 6

к Положению

 об оплате труда работников

МКУК ЦБС Канского района

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки | Размер от (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 партнёров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
|  |  | Разработка и применение технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |
|  |  | Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 30 |
|  |  | Отсутствие кредиторской задолжности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключения депонированных сумм) | до 30 |
|  |  | Выполнение показателей результативности деятельности учреждения:от 95 до 98%от 98 до 100%более 100% | до 30от 30 до 40от 40-50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ |
|  | Обеспечение безопасных условий учреждений | 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 20от 20 до 30 |

Приложение № 7

к Положению

 об оплате труда работников

МКУК ЦБС Канского района

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Учреждения | Количество должностных окладов руководителя учреждения в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Библиотеки | до 10 |