

**АДМИНИСТРАЦИЯ ДАЛЬНЕРЕЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ**

**г. Дальнереченск**

Об утверждении Примерного положения об оплате труда

работников учреждений культуры

Дальнереченского муниципального района

В соответствии со ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании [постановления](consultantplus://offline/ref=EFEFD8216A5CFEBD46B8FC54431A7EB2926AD3A85ED4ECF4AD7E3AB69B457E7E77NA1DI) администрации Дальнереченского муниципального района от 14.09.2017 г. № 481-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Дальнереченского муниципального района», руководствуясь Уставом Дальнереченского муниципального района, администрация Дальнереченского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01 октября 2023 года прилагаемое Примерное [положение](file:///C:/Users/%D0%92%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D1%86/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/RLKC4YTW/%D0%94%D0%BB%D1%8F%20%D0%91%D0%A3%D0%90%D0%A3%D0%9A%D0%A3%20%D0%BE%D1%82%20%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2.docx#P43) об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района (далее — Положение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Дальнереченского муниципального района:

- от 29.09.2017 г. № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 29.12.2018 г. № 576-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 08.07.2019 г. № 262-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 31.10.2019 г. № 452-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 02.10.2020 г. № 624-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 31.12.2020 г. № 811-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 28.06.2021 г. № 284-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 30.09.2021 г. № 437-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 30.09.2021 г. № 438-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 29.09.2022 г. № 549-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

- от 05.10.2022 г. № 564-па «О внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского муниципального района от 29 сентября 2017 года № 498-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района»;

3. Отделу по работе с территориями и делопроизводству администрации Дальнереченского муниципального района (Пенкина) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Дальнереченского муниципального района в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Дальнереченского муниципального района Попова А.Г.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования в установленом порядке.

Глава Дальнереченского

муниципального района В.С. Дернов

УТВЕРЖДЕНО

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждений культуры

Дальнереченского муниципального района

**I. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда для работников учреждений культуры Дальнереченского муниципального района: муниципального казенного учреждения «Районный информационно-досуговый центр» Дальнереченского муниципального района, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета Дальнереченского муниципального района.

2. 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;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;

условия выплаты единовременной материальной помощи;

формирования фонда оплаты труда и штатного расписания.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов) или ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, за исключением районного коэффициента и надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера в отношении работников определяются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения, коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения, а в отношении руководителя учреждения – главой администрации Дальнереченского муниципального района в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.1. Размеры окладов работников увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Дальнереченского муниципального района о бюджете Дальнереченского муниципального района на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников муниципальных учреждений Дальнереченского муниципального района их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

6. 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 коллективном договоре, локальном нормативном акте.

7. В коллективном договоре, локальном нормативном акте размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

8. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов в случае их установления.

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=EFEFD8216A5CFEBD46B8E259557621BD99658CA35BDCBDA9FB7530E3C31A273C30A49722A019FCNF11I) (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Минимальный размер должностного оклада,  руб. |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: | | |
|  | Библиотекарь | 14027 |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие  в профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы,  руб. |
| Специалист по работе с молодежью и спортом | 14210 |
| Специалист по организационной работе | 14210 |

10. К должностным окладам работников (ставкам заработной платы) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент (устанавливается на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами).

11. Персональный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере - до 3.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к минимальному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

**III. Виды, размеры и условия осуществления выплат**

**компенсационного характера**

15. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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.

16. 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 работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

17. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждения устанавливаются:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,3 – за работу в сельских населенных пунктах приграничной 30-километровой зоны; в размере 1,2 – на остальной территории Дальнереченского муниципального района;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

18. Работникам учреждений устанавливается доплата за работу в муниципальном учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов должностного оклада.

19. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

21. Положением по оплате труда работников по учреждению может быть предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера:

- выплата за выслугу лет работникам учреждения;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии по итогам работы.

Рекомендуемый объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований из бюджета Дальнереченского муниципального района и иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

22. Выплата за выслугу лет в размере до 30 % от должностного оклада. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, некоммерческих организациях и предприятиях, а также за время прохождения военной службы:

от 1 до 5 лет - 10% оклада;

от 5 лет до 10 лет - 15% оклада;

от 10 до 15 лет - 20% оклада;

свыше 15 лет - 30% оклада.

23. С целью стимулирования к качественному труду работникам учреждения к окладу устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ (в том числе надбавка (доплата) за почетное звание).

При установлении надбавок за качество выполняемых работ учитывается:

соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительной оценки работы сотрудника со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

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

отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 150 процентов оклада работника учреждения.

Решение об установлении конкретного размера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

24. В связи с присвоением почетного звания работникам устанавливается доплата за наличие почетного звания: «Заслуженный работник культуры» в размере 30 процентов должностного оклада

25. При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой ведомственных Министерств Российской Федерации может осуществляться единовременная выплата в размере, определяемом локальным нормативным актом учреждения.

26. 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.

27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения определенных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

28. 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 № 1 к настоящему Положению.

29. Премия по итогам работы (период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период, при условии экономии фонда оплаты труда. Премирование производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий период с учетом вы­полнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Критериями оценки эффективности работы могут явля­ться:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий;

- большой объем, сложность и срочность выполняемых работ;   
 - профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;  
 - своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений, поручений руководителя учреждения;

- соблюдение сроков по передаче отчетных материалов, размещению информации;

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

30. Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, трудовом договоре, приказе учреждения по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работника в достижении результатов труда.

31. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются коллективным договором, приказом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

32. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и оформляются приказом по учреждению.

**V. Оказание материальной помощи работникам учреждения**

33. В целях социальной защиты работников учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

34. По решению руководителя учреждения материальная помощь может оказываться на основании мотивированного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- смерти супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении - на основании копии свидетельства о смерти;  
- в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также тяжелым материальным положением в семье, и др.).

35. Размер материальная помощи ограничивается 3 (тремя) должностными окладами.

**VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителя и главного бухгалтера**

36. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада (с учетом повышающего коэффициента в случае его установления), выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

37. Условия оплаты труда в отношении руководителя учреждения устанавливаются главой администрации Дальнереченского муниципального района, в отношении заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений – руководителями этих учреждений.

38. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного характера и основание выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/499014409/XA00LVA2M9/), утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/499014409/).

39. В целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу ему могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за выслугу лет;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии по итогам работы.

40. Выплата за выслугу лет в размере до 30 % от должностного оклада. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, некоммерческих организациях и предприятиях, а также за время прохождения военной службы:

от 1 до 5 лет - 10% оклада;

от 5 лет до 10 лет - 15% оклада;

от 10 до 15 лет - 20% оклада;

свыше 15 лет - 30% оклада.

41. Предельные размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается с учетом 100-процентного достижения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения.

При не достижении целевых показателей деятельности учреждения размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ снижается.

Целевые показатели деятельности учреждений установлены Приложением № 2 к настоящему Положению.

Оценку работы руководителей учреждений осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей (далее – комиссия), создаваемая администрацией Дальнереченского муниципального района (далее администрация). Состав комиссии и положение о работе комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений установлены Приложением № 3 и Приложением № 4 к настоящему Положению.

42. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению главы администрации Дальнереченского муниципального района.

43. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) предусматривается с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

44. Премирование осуществляется по итогам работы учреждения, на основании настоящего раздела по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

45. Премия может быть установлена как в процентах к основному окладу, так и в абсолютном выражении.

46. Основным показателем деятельности учреждения является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

47. Премия руководителю учреждения может быть увеличена в случае, если учреждением обеспечивается:

- внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;

- участие в реализации пилотных проектов.

48. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается руководителю учреждения единовременно по итогам выполнения определенных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

49. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

50. Поощрение руководителя учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

51. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

52. С учетом условий труда заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [пунктами 15-20 настоящего Положения](_self).

53. Для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктами 2](_self)1-32 настоящего Положения.

54. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации Дальнереченского муниципального района.

55. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

56. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902079672/XA00LVA2M9/), утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902079672/)

57. Выплата единовременной материальной помощи руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру производится в соответствии с [разделом V](#P408) настоящего Положения.

**VII. Формирование фонда оплаты труда и штатного расписания**

58. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных главному распорядителю средств районного бюджета, решением о районном бюджете на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений (для бюджетных и автономных учреждений).

59. Фонд оплаты труда работников учреждений утверждается нормативными актами главного распорядителя или органа местного самоуправления, осуществляющего функции учредителя бюджетного или автономного учреждения.

60. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из штатной численности работников учреждений, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим положением выплат в пределах:

- доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда для казенных учреждений;

- объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения для автономных и бюджетных учреждений.

61. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты.

62. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений по согласованию с главным распорядителем средств бюджета Дальнереченского муниципального района и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений. При формировании штатного расписания рекомендуется предусматривать должности, включенные в профессиональные квалификационные группы, утвержденными соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – профессиональных квалификационных групп).

**VIII. Заключительные и переходные положения**

63. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в учреждении.

Приложение № 1 к Положению

**Критерии оценки результативности и качества труда** **для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критериев оценки результативности и качества труда | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Интенсивность труда | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 10-30 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 10-30 |
| Высокие результаты работы | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы | 20-40 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 20-50 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 20-50 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке Положения об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение № 2 к Положению

**Целевые показатели деятельности муниципальных учреждений Дальнереченского муниципального района**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Целевые показатели | Критерии оценки | %  снижения от установленной выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины | замечания (штрафных санкций) от администрации, финансового управления, налоговой службы; обоснованных актов прокурорского реагирования | до 20 |
| несвоевременное исполнение приказов, распоряжений учредителя | до 20 |
| обоснованные жалобы граждан | до 10 |
| наличие задолженности по налогам и сборам, заработной плате, при своевременном финансировании учредителем | до 10 |
| 2. | Ведение бухгалтерского учета и отчетности, своевременное представление ответов по поступившим обращениям | ненадлежащее качество и не соблюдение сроков предоставления бухгалтерской, статистической и оперативной, иной отчетности | до 10 |
| недостоверное отражение в учете информации о состоянии финансовых и нефинансовых активов и обязательств учреждения | до 10 |
| 3. | Обеспечение безопасности | наличие предписаний от Государственной службы пожарного надзора | до 10 |
| наличие случаев производственного травматизма | до 10 |

Приложение № 3 к Положению

**Состав комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных учреждений Дальнереченского муниципального района**

|  |  |
| --- | --- |
| Дернов  Виктор Сергеевич | Глава Дальнереченского муниципального района,  председатель комиссии |
| Попов  Александр Григорьевич | Заместитель главы администрации Дальнереченского муниципального района, заместитель председателя комиссии |
| Титоренко  Елена Сергеевна | Начальник отдела кадров администрации Дальнереченского муниципального района, секретарь комиссии |
| Дронова  Галина Владимировна | Начальник управления финансов  администрации Дальнереченского  муниципального района, член комиссии |
| Шестернин  Евгений Алексеевич | Начальник юридического отдела администрации Дальнереченского муниципального района, член комиссии |
| Пенкина  Яна Владимировна | Начальник отдела по работе с территориями и делопроизводству |

Приложение № 4 к Положению

**Положение о работе комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных учреждений Дальнереченского муниципального района**

1.1. Настоящее Положение о работе комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей муниципальных учреждений Дальнереченского муниципального района (далее - Положение) устанавливает порядок работы комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности руководителей муниципальных учреждений Дальнереченского муниципального района (далее - комиссия).

1.2. Комиссия принимает решение о снижении предельного размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ персонально по каждому руководителю муниципального учреждения в случае невыполнения целевых показателей учреждения.

1.3. Ежеквартально, на основании решения комиссии и целевых показателей деятельности учреждений, устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждения на следующий квартал.

1.4. Заседания комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности за прошедший квартал проводятся ежеквартально до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

1.5. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителям учреждений комиссия определяет степень выполнения целевых показателей и проводит расчет размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителям учреждений. Решение комиссии оформляется протоколом, размер выплат устанавливается распоряжением администрации Дальнереченского муниципального района.

1.6. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

1.7. В случае несогласия с размером выплат руководитель учреждения имеет право подать соответствующее заявление в комиссию