|  |
| --- |
| ***Периодическое печатное издание органов местного самоуправления***  ***Чулымский сельсовет*** |

29.09.2016



**АДМИНИСТРАЦИЯ ЧУЛЫМСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**НОВОСЕЛОВСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

29.09.2016              п. Чулым № 133

Об отмене Постановления Администрации Чулымского сельсовета № 51 от 18.09.2006г «О создании органов осуществляющих управление гражданской обороны сил и средств РСЧС на территории Чулымского сельсовета»

В соответствии с ч.1.ст. 14 Федерального закона от 06.10.03г.№131-ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 28.11.2015 № 357-ФЗ

Постановляю:

1. Отменить Постановления Администрации Чулымского сельсовета № 51 от 18.09.2006г «О создании органов осуществляющих управление гражданской обороны сил и средств РСЧС на территории Чулымского сельсовета

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Чулымского сельсовета Е.А.Лактюшину.

3. Положение вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Чулымский вестник».

Глава администрации                                                             В.Н.Летников. Чулымского сельсовета

****

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

НОВОСЕЛОВСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ ЧУЛЫМСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«29» сентября 2016 года п.Чулым № 134

|  |
| --- |
|  |

Об утверждении методики прогнозирования поступлений доходов в бюджет в части доходов, в отношении которых администрация Чулымского сельсовета наделена полномочиями главного администратора доходов бюджета

В соответствии со статьей 160.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Устава Чулымского сельсовета,

Постановляю:

1.Утвердить методику прогнозирования поступлений доходов в бюджет в части доходов, в отношении которых администрация Чулымского сельсовета наделена полномочиями главного администратора доходов бюджета (далее – Методика), согласно приложения.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днём его

официального опубликования в газете «Чулымский вестник».

Глава сельсовета В.Н.Летников



**ЧУЛЫМСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**НОВОСЕЛОВСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**РЕШЕНИЕ**

29.09. 2016 год п. Чулым № 28п

«О передаче полномочий Чулымского сельсовета на 2017 год и плановый период 2018 - 2019 г.г.»

В соответствии со ст. 3 Федерального Закона от 07.02.2011г. № 6- ФЗ « Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований», руководствуясь Уставом Чулымского сельсовета

Чулымский сельский Совет депутатов РЕШИЛ:

1. Заключить соглашение с Новоселовским районным Советом депутатов о передаче контрольно-счетной палате Новоселовского района полномочий контрольно-счетного органа поселения по осуществлению внешнего муниципального финансового контроля на 2017 год и плановый период 2018-2019 г.г.

2. В решении о бюджете на 2017 год и плановый период 2018-2019 годов предусмотреть отдельной строкой объем внебюджетных трансфертов районному бюджету, необходимых для осуществления районной ревизионной комиссией переданных полномочий.

3. Решение вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Чулымский вестник».

Глава администрации Чулымского сельсовета В.Н.Летников.

Председатель Чулымского Совета депутатов Т.В.Миронова.



**ЧУЛЫМСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**НОВОСЕЛОВСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**РЕШЕНИЕ**

от 29.09.2016г. п.Чулым № 28п-1

«Об утверждении Положения о порядке

выплаты пенсии за выслугу лет лицам,

замещавшим должности муниципальной

службы в муниципальном образовании

Чулымский сельсовет

Новоселовский район Красноярский край»

В соответствии с действующим законодательством, руководствуясь ст.9 п.3 Закона Красноярского края от 24.04.2008г. № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае» (в редакции Закона Красноярского края от 25.11.2010г. №11-5335)

Чулымский сельский Совет депутатов

Решил:

1.Положение о порядке выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы в муниципальном образовании Чулымский сельсовет Новоселовского района Красноярского края изложить в следующей редакции:

«Положение

о порядке выплаты пенсии за выслугу лет лицам, муниципальной службы в муниципальном образовании Чулымский сельсовет Новоселовского района Красноярского края

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует условия и порядок предоставления права, установления, назначения и выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы в муниципальном образовании Чулымский сельсовет Новоселовского района Красноярского края, предусмотренные Реестром должностей муниципальной службы, утвержденным Законом Красноярского края «О Реестре должностей муниципальной службы» (далее - муниципальные служащие).

1.2. Пенсия за выслугу лет устанавливается муниципальным служащим при увольнении с муниципальной службы по следующим основаниям:

а) ликвидация органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования, а также сокращение штата муниципальных служащих;

б) достижение предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы;

в) отказ муниципального служащего от перевода на другую работу (должность), необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у представителя нанимателя (работодателя) соответствующей работы (должности);

г) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

д) увольнение по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию;

е) перевод на другую работу после достижения пенсионного возраста;

ж) истечение срока действия срочного трудового договора (контракта) при условии, что на день увольнения муниципальный служащий достиг возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, установленного статьей 7 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Непрерывная продолжительность муниципальной службы перед увольнением по одному из названных оснований должна составлять не менее 12 месяцев.

Муниципальные служащие, имеющие стаж муниципальной (государственной) службы 25 лет и более в государственных органах края, органах местного самоуправления, избирательных комиссиях муниципальных образований, расположенных на территории края, имеют право на пенсию за выслугу лет, назначаемую на условиях, установленных ст. 9 Закона Красноярского края от 24.04.2008 № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае» и настоящим Положением, независимо от последнего места работы перед достижением пенсионного возраста и независимо от оснований прекращения муниципальной службы, за исключением оснований прекращения муниципальной службы, предусмотренных пунктами 2 и 3 части 1 статьи 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», пунктами 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Пенсия за выслугу лет устанавливается к трудовым пенсиям по старости (инвалидности), назначенным в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» либо досрочно оформленным в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

1.4. Пенсия за выслугу лет устанавливается после назначения трудовой пенсии.

**2. Размер пенсии за выслугу лет**

2.1. Определение размера пенсии за выслугу лет муниципального служащего осуществляется в соответствии с соотношением должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы края, установленным законом края.

Максимальный размер пенсии за выслугу лет муниципального служащего не может превышать максимальный размер пенсии за выслугу лет государственного гражданского служащего края по соответствующей должности государственной гражданской службы края.

2.2. При определение размера пенсии за выслугу лет муниципального служащего не учитываются:

а) суммы фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии по старости (фиксированного базового размера трудовой пенсии по инвалидности), приходящиеся на нетрудоспособных членов семьи;

б) суммы фиксированного базового размера страховой части трудовой пенсии по старости (фиксированного базового размера трудовой пенсии по инвалидности), приходящиеся на увеличение указанного фиксированного базового размера в связи с достижением возраста 80 лет или наличием инвалидности 1 группы;

в) в размере доли страховой части трудовой пенсии по старости, исчисленной в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» исходя из расчетного пенсионного капитала, сформированного за счет общей суммы страховых взносов, поступивших за застрахованное лицо в Пенсионный фонд Российской Федерации после назначения за выслугу лет за период не менее 12 полных месяцев работы и (или) иной деятельности, включая суммы ее увеличения в связи с индексацией (дополнительным увеличением) и перерасчетом (корректировкой) в соответствии с пунктом б статьи 17 и статьей 17.1 указанного Федерального закона;

г) суммы, полагающиеся в связи с валоризацией пенсионных прав в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Максимальный размер пенсии за выслугу лет муниципального служащего не может превышать максимальный размер пенсии за выслугу лет государственного гражданского служащего края по соответствующей должности государственной гражданской службы края.

2.3. Пенсия за выслугу лет устанавливается при наличии не менее 1 5 лет стажа в размере не более чем 45 процентов месячного денежного содержания муниципального служащего за вычетом базовой и страховой части трудовой пенсии по старости (инвалидности) .

2.4. Размер пенсии за выслугу лет увеличивается на 3 процента месячного денежного содержания муниципального служащего за каждый полный год стажа муниципальной службы свыше установленного пунктом 2.3 настоящего Положения. При этом сумма трудовой пенсии и пенсии за выслугу лет не может превышать 75 процентов месячного денежного содержания муниципального служащего.

Размер пенсии за выслугу лет не может быть менее 1000 рублей.

2.5. В стаж (общую продолжительность) муниципальной службы для назначения пенсии за выслугу лет включаются периоды работы (службы) в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 19.11.2007 № 1532 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации».

Периоды работы (службы), включаемые в стаж муниципальной службы, суммируются в календарном порядке.

2.6. Размер пенсии за выслугу лет исчисляется по выбору муниципального служащего, обратившегося за установлением пенсии за выслугу лет, исходя из месячного денежного содержания за последние 12 полных месяцев муниципальной службы, предшествовавших дню ее прекращения либо дню достижения гражданином возраста, дающего право на трудовую пенсию.

Месячное денежное содержание муниципального служащего для исчисления размера пенсии за выслугу лет определяется путем деления суммы полученного за 12 полных месяцев денежного содержания на 12.

Месяцы, когда обратившийся не работал в связи с временной нетрудоспособностью или в соответствии с законодательством РФ ему выплачивалась средняя заработная плата, находился в отпуске без сохранения денежного содержания (неполные месяцы), исключаются из числа полных месяцев, за которые определяется месячное денежное содержание для исчисления размера пенсии за выслугу лет. При этом исключенный неполный месяц должен заменяться другим непосредственно предшествующим ему полным месяцем службы.

В случае если замена исключенного неполного месяца непосредственно предшествующим ему полным месяцем невозможна, месячное денежное содержание для исчисления размера пенсии за выслугу лет определяется путем деления суммы полученного в расчетном периоде денежного содержания за полные месяцы на фактическое количество полных месяцев.

Под полным месяцем муниципальной службы понимается месяц, в котором не было периодов, когда обратившийся за пенсией за выслугу лет не работал в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в отпуске без сохранения заработной платы или в соответствии с законодательством Российской Федерации освобождался от исполнения должностных обязанностей с сохранением среднего заработка.

Если в расчетный период произошло повышение денежного содержания, месячное денежное содержание за весь расчетный период рассчитывается с учетом повышения денежного содержания.

2.7. В состав месячного денежного содержания (заработной платой) муниципального служащего включаются:

должностной оклад;

районный коэффициент;

процентная надбавка за работу на территории с особыми климатическими условиями;

надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;

надбавка к должностному окладу за выслугу лет;

премии по результатам работы, кроме премий, носящих единовременный характер.

2.8 Размер месячного денежного содержания, исходя из которого исчисляется пенсия за выслугу лет, **не должен превышать 2,8 должностного оклада** с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за работу на территории с особыми климатическими условиями по замещавшимся должностям муниципальной службы.

При работе муниципального служащего на условиях неполного рабочего времени размер его месячного денежного содержания, учитываемый при определении размера пенсии за выслугу лет, не должен превышать 2,8 фактически получаемого должностного оклада.

В том случае, если муниципальный служащий в расчетный период замещал различные должности муниципальной службы, ограничение размера месячного денежного содержания производится исходя из месячного должностного оклада по замещавшейся должности на момент прекращения муниципальной службы, либо достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости.

**3. Порядок назначения и выплаты пенсии за выслугу лет**

3.1. Заявление об установлении пенсии за выслугу лет подается:

лицами, замещавшими перед увольнением должности муниципальной службы в администрации Чулымского сельсовета Новоселовского района либо иных органах местного самоуправления, ликвидированных и не имеющих правопреемника, – Главе Чулымского сельсовета;

лицами, замещавшими перед увольнением должности муниципальной службы в иных органах местного самоуправления, муниципальных органах – руководителю соответствующего органа (его правопреемнику).

К заявлению об установлении пенсии за выслугу лет должны быть приложены следующие документы:

копии распоряжения, приказа об освобождении от должности муниципальной службы, заверенные соответствующим органом местного самоуправления, муниципальным органом, архивом;

копии трудовой книжки, иных документов, подтверждающих специальный стаж службы, заверенных нотариально, либо кадровой службой органа по последнему месту замещения должности муниципальной службы;

справка, подтверждающая размер месячного денежного содержания по должности муниципальной службы;

справка о размере трудовой пенсии, получаемой на момент подачи заявления;

справка о периодах службы (работы), учитываемых при исчислении стажа муниципальной службы, заверенная руководителем органа по последнему месту замещения должности муниципальной службы, Администрации Чулымского сельсовета Новоселовского района Красноярского края.

При подаче указанных документов предъявляется паспорт и трудовая книжка лица, претендующего на установление пенсии за выслугу лет.

3.2. Распоряжение (приказ) об установлении пенсии за выслугу лет при наличии всех необходимых документов принимается в месячный срок руководителем, которому было подано заявление об установлении пенсии. В решении указывается процентное отношение к месячному денежному содержанию, дата, с которой устанавливается пенсия, срок установления пенсии. В случае принятия отрицательного решения заявитель письменно уведомляется об этом с указанием мотивов отказа в установлении пенсии за выслугу лет. Основанием принятия отрицательного решения определяется законом.

Решение об установлении пенсии за выслугу лет является основанием для назначения пенсии за выслугу лет.

3.3. Администрация Чулымского сельсовета Новоселовского района Красноярского края принимает решение об определении размера пенсии за выслугу лет (в течение месяца со дня получения необходимых документов), рассчитывает размер пенсии за выслугу лет, приостанавливает, возобновляет, прекращает выплату пенсии за выслугу лет;

обеспечивает выплату пенсии за выслугу лет;

консультирует по вопросам назначения, расчета, перерасчета пенсии за выслугу лет.

3.4. Администрация Чулымского сельсовета Новоселовского района Красноярского края формирует и хранит личное дело, формируемое из документов муниципального служащего, послуживших основанием для определения размера пенсии за выслугу лет, обеспечивает ведение бухгалтерского учета и представление отчетности о выплачиваемых средствах.

**4. Срок выплаты, перерасчет размера пенсии за выслугу лет**

4.1. Пенсия за выслугу лет устанавливается и выплачивается со дня подачи заявления, но не ранее, чем со дня возникновения права на нее.

4.2. Лицам, имеющим стаж, дающий право на установление пенсии за выслугу лет, и уволенным в связи с ликвидацией муниципального органа, органа местного самоуправления (его структурного подразделения), либо в связи с сокращением численности или штата работников, пенсия за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем, в котором сохранение средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством было прекращено.

4.3. Пенсия за выслугу лет к трудовой пенсии по старости назначается пожизненно, а к пенсии по инвалидности - на период выплаты пенсии по инвалидности.

4.4. Выплата пенсии за выслугу лет производится до 15 числа месяца, следующего за расчетным.

4.5. Размер пенсии за выслугу лет пересчитывается бухгалтерией администрации Чулымского сельсовета при изменении в общем порядке месячного денежного содержания по соответствующей должности муниципальной службы или трудовой пенсии (с учетом компенсационных выплат).

При перерасчете размера пенсии за выслугу лет размер месячного денежного содержания, учитываемый при исчислении пенсии за выслугу лет, индексируется соответственно изменению размеров должностных окладов по должностям муниципальной службы.

При этом пенсия за выслугу лет пересчитывается со сроков, установленных для изменения денежного содержания или трудовой пенсии соответственно.

**5. Особые положения**

5.1. В случае отсутствия в Реестре должностей муниципальной службы соответствующей должности муниципальной службы, отсутствия документов, подтверждающих размер месячного денежного содержания, при наличии справки из архива об отсутствии таковых документов расчет производится, исходя из размера денежного содержания по аналогичной должности (с аналогичными функциями и полномочиями) в соответствующих органах. Принятие решений об отнесении к аналогичной должности производится Главой Новоселовского района по согласованию с руководителем органа, в котором лицо, обратившееся за установлением пенсии за выслугу лет, замещало должность муниципальной службы, либо руководителем органа местного самоуправления, муниципального органа.

5.2. Суммы назначенной пенсии за выслугу лет, не полученные своевременно по вине органов, принявших решение о назначении пенсии за выслугу лет, выплачиваются за прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

5.3. Недополученные суммы пенсии за выслугу лет в связи со смертью получателя выплачиваются наследникам в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Пенсия за выслугу лет не может быть назначена (либо выплата ее приостанавливается) в случаях замещения лицом, претендующим на получение пенсии за выслугу лет, государственной должности Российской Федерации, государственной должности субъекта Российской Федерации, выборной муниципальной должности, замещаемой на постоянной основе, должности федеральной государственной службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации или должности муниципальной службы, а также в случае прекращения гражданства Российской Федерации и (или) выезда на постоянное место жительства за пределы Российской Федерации.

После освобождения названных лиц от указанных должностей выплата пенсии за выслугу лет по их заявлению возобновляется на прежних условиях, либо устанавливается с учетом вновь замещавшихся должностей муниципальной службы в администрации Чулымского сельсовета и месячного денежного содержания по ним.

Лицо, получающее пенсию за выслугу лет, обязано в пятидневный срок сообщить о назначении на указанные в настоящем пункте должности, прекращении гражданства РФ и (или) выезде на постоянное место жительства за пределы Российской Федерации в письменной форме в управление социальной защиты населения администрации района.

Пенсия за выслугу лет не устанавливается лицам, которым в соответствии с федеральным и краевым законодательством назначено ежемесячное пожизненное содержание или установлено дополнительное пожизненное ежемесячное материальное обеспечение, либо в соответствии с федеральным законодательством или законодательством других субъектов Российской Федерации установлена ежемесячная доплата к трудовой пенсии, либо в соответствии с краевым законодательством назначена ежемесячная доплата к трудовой пенсии или пенсия за выслугу лет в другом муниципальном образовании.

5.5. Пенсия за выслугу лет в соответствии с настоящим Положением не устанавливается и не выплачивается лицам, которым в соответствии с законодательством назначена пенсия за выслугу лет за работу в должности государственного служащего Красноярского края.

5.6. Суммы пенсии за выслугу лет, излишне выплаченные лицу вследствие его злоупотребления (представление документов с заведомо неправильными сведениями, сокрытие факта замещения государственной, муниципальной должности либо факта получения пенсии за выслугу лет в органах государственной власти Красноярского края или Российской Федерации), удерживаются администрацией Чулымского сельсовета без ограничения их размера.

Суммы пенсии за выслугу лет, излишне выплаченные лицу вследствие счетной ошибки, удерживаются таким образом, чтобы размер удержания не превышал 20 процентов причитающейся лицу пенсии за выслугу лет.

5.7. Финансирование расходов на выплату пенсии за выслугу лет осуществляется из бюджета Чулымского сельсовета.

5.8. Иные вопросы, связанные с установлением и выплатой пенсии за выслугу лет и не урегулированные настоящим Положением, разрешаются применительно к правилам назначения и выплаты трудовой пенсии.

**6. Переходные положения**

6.1.Со дня вступления в силу настоящего Положения пенсия за выслугу лет, назначенные до вступления в силу Закона края «О внесении изменений в Закон края «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае» от 25.11.2010г., подлежат перерасчету с соблюдением положений, предусмотренных настоящим Положением.

6.2. В случае если в результате перерасчета пенсии за выслугу лет размер пенсии за выслугу лет подлежит уменьшению, либо право на пенсию за выслугу лет утрачивается, пенсия за выслугу лет сохраняется и выплачивается в прежнем объеме.»

2.Решение вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Чулымский вестник»

Председатель Совета Т.В.Миронова

депутатов

Глава сельсовета В.Н.Летников

Р О С С И Й С К А Я Ф Е Д Е Р А Ц И Я

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

НОВОСЁЛОВСКИЙ РАЙОН

ЧУЛЫМСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ

«29» \_\_\_\_09\_\_\_\_ 2016 г. п.Чулым № 28р-3

«Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУК «Чулымская ЦКС»

В соответствии с Законом Красноярского края от 15.10.2015 № 9-3724 «О закреплении вопросов местного значения за сельскими поселениями Красноярского края», руководствуясь Уставом Чулымского сельсовета,

сельский Совет депутатов Р Е Ш И Л:

1.Утвердить «Положение об оплате труда работников МБУК «Чулымская ЦКС».

2. Решение вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Чулымский вестник».

Председатель Чулымского сельского Т.В. Миронова

Совета депутатов

Глава Чулымского сельсовета В.Н.Летников

Утверждаю : Приложение к решению Директор МБУК Чулымского

«Чулымская ЦКС» сельского Совета депутатов

\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Чернова

№28р-3 от «29» сентября 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБУК «Чулымская ЦКС»

п. Чулым

1. **Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников МБУК «Чулымская ЦКС» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 14 Федерального закона от 06.10.2003 № 131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных 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 Чулымского сельского Совета депутатов от «29» сентября 2016 г. № 28р-3 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУК «Чулымская ЦКС»

* 1. 1.2. Настоящее Положение включает в себя:

1.2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы , определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям , не включенным в профессиональные квалификационные группы;

1.2.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

1.2.3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

1.2.4. Выплаты по итогам работы

1.2.5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

1.2.6. Единовременная материальная помощь.

1.2.7.Размер средств , направляемых на оплату труда работников Учреждения , полученных от приносящей доход деятельности.

1.2.8. Заключительные положения.

Условия оплаты труда , определенные коллективным договором и настоящим Положением не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

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

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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 , установленных Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Чулымского сельсовета и Постановлением №117 от 19.10.2012 года Чулымского сельсовета.

2.2. В коллективном договоре , локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной плат 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)искусства и кинематографии .

2.3. 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 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» .

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам и руководителям 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.

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:

доплату за совмещение профессий (должностей);

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;

за работу в сельской местности – 25%.

3.2.1. Размер доплат, указанных в [абзацах](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF65By7XDN)  [пункта 3](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF65By7XFN). 2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения 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.

3.2.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E7574748BE46B415F3D192263CFE464BFEB61D988E449AD2349562861BA5By9X8N) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E7574748BE46B415F3D192263CFE464BFEB61D988E449AD2349562861BA5By9XFN) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты , направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрения за выполненную работу . Работникам МБУК

« Чулымская централизованная клубная система» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.4. Персональные выплаты:

4.4.1. за квалификационную категорию;

4.4.2. за опыт работы;

4.4.3. в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

4.4.4. в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае;

4.4.5. за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.5. Выплаты по итогам работы.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУК « Чулымская централизованная клубная система» предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУК « Чулымская централизованная клубная система» производятся по решению директора МБУК « Чулымская централизованная клубная система» в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

4.8. 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.

4.8.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников на повышение качества труда, его эффективности, индивидуального вклада работника в результаты работы МБУК « Чулымская централизованная клубная система»

4.8.2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются по решению директора МБУК « Чулымская централизованная клубная система» персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большого объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.9.2. Конкретный размер выплатыза интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению директора МБУК « Чулымская централизованная клубная система» с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.10.1.Выплаты за качество выполняемых работустанавливается с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.10.2. Конкретный размер выплатыза качество выполняемых работ устанавливаются по решению директора МБУК « Чулымская централизованная клубная система» с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.10.3. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

4.10.4. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и изменяться с учетом специфики работы муниципальных бюджетных учреждений

4.11. Персональные выплаты к окладу.

4.11.1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.11.1.1. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50% должностного оклада, сроком на три года с момента заключения трудового договора.

4.11.1.2. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100% должностного оклада.

4.11.1.3. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается обязательная надбавка, размер которой определяется разницей между минимальным размером оплаты труда, установленным в Красноярском крае, и соответствующим окладом работника с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

4.12. В случае если работник привлекается к дисциплинарной ответственности, то работодатель вправе полностью или частично не производить выплату стимулирующих надбавок. При этом в приказе о привлечение работника к дисциплинарной ответственности (либо ином приказе, принятом в течение 21 рабочего дня со дня ознакомления работника с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности) работодатель вправе определить конкретные виды, размер и продолжительность (но не более двенадцати месяцев) невыплаты стимулирующих надбавок.

4.12.1. В части неустановления или уменьшения размера стимулирующих надбавок вследствие наложения дисциплинарного взыскания работодатель может пересмотреть свое решение, но не ранее, чем через месяц.

4.12.1.1. Стимулирующие надбавки могут быть установлены вновь, если работник своим поведением, трудовой дисциплиной и результативностью труда, наличием иных уважительных обстоятельств докажет, что он заслуживает права на стимулирующие надбавки.

4.12.1.2. В любом случае право работодателя устанавливать стимулирующие надбавки работнику в течение двенадцати месяцев после привлечения его к дисциплинарной ответственности является неоспоримым, а решение окончательным вплоть до момента погашения дисциплинарного взыскания.

4.12.2. Неустановление стимулирующих надбавок.

4.12.2.1. Если приказ не содержит указания на конкретные виды стимулирующих надбавок, то все виды надбавок не назначаются в 100% размере в течение срока, указанного в приказе, кроме минимально гарантированных трудовым законодательством надбавок.

4.12.3. Уменьшение стимулирующих надбавок.

4.12.3.1. Если в приказе об уменьшении стимулирующих надбавок указаны конкретные виды стимулирующих надбавок, то в течение установленного приказом срока такая надбавка не начисляется в процентном или натуральном значении, установленном в приказе, но не более предельного размера надбавки, установленной настоящим положением.

4.12.3.2. Если в приказе не указаны конкретные виды стимулирующих надбавок, то все стимулирующие надбавки, на которые вправе претендовать работник рассчитываются, но уменьшаются на соответствующий размер или соответствующую сумму, но не более предельного размера надбавки.

4.12.4. В приказе устанавливается срок, в течение которого стимулирующие надбавки не выплачиваются полностью или частично. Такой срок не может быть менее одного месяца, более – двенадцати и должен быть кратен месяцу.

4.12.5. В приказе устанавливается размер невыплаты стимулирующей надбавки. Размер не может быть менее 5% (частичное лишение стимулирующих надбавок), более – 100% (полное лишение стимулирующих надбавок), либо может быть выражен в конкретной сумме (натуральное значение).

4.12.5.1. При натуральном значении уменьшения стимулирующих выплат, такой вычет не может превышать размер начисленных стимулирующих надбавок, за вычетом минимально гарантированных трудовым законодательством.

4.12.6. При досрочном погашении дисциплинарного взыскания подлежат отмене и уменьшение либо невыплата стимулирующих надбавок.

4.12.7. Отмена приказа о невыплате либо уменьшении размера выплат стимулирующих надбавок (пункт 4.12.1) не влечет снятие дисциплинарного взыскания.

4.13. В течение каждого месяца руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера за истекший месяц.

Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера делится на общее количество максимально возможных баллов, согласно критериев оценки . Исходя из количества набранных работником баллов производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество набранных работником баллов.

В процессе рассмотрения информации по результатам мониторинга профессиональной деятельности работников (представлений непосредственных руководителей работников), комиссия осуществляет проверку подходов в оценке выплат стимулирующего характера по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов по категориям персонала, а также согласовывает представленную информацию о показателях деятельности работников с членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Решение принимается простым большинством голосов от присутствующих на заседании членов комиссии. Кворумом для проведения заседания комиссии является присутствие не менее двух третей ее состава. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении конкретного размера стимулирующих выплат работникам, оставляя за собой право вносить обоснованные изменения в решение комиссии.

**5. Выплаты по итогам работы**

5.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников и оформляются соответствующим приказом;

5.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда .

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 работников выполнении важных работ, мероприятий.

5.3. Выплаты по итогам работы за период устанавливаются как в процентном отношении от оклада(должностного оклада), ставке заработной платы работника , так и в абсолютном размере.

**6. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей**

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

6.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF65Cy7XFN) 3 настоящего положения.

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

6.3.1. 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;

6.3.2. 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;

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

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

за сложность, напряженность и особый режим работы:

работающим в Домах культуры, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - учреждений клубного типа;

6.3.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров 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 и главными бухгалтерами 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.

2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

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.

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

6.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF656y7X1N) оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 1 к данному положению.

6.5. [Количество](consultantplus://offline/ref=81FC8687F49F6E75747495E97D2D00321B2B35CAE564B7B93B86D3B91EA4291E116738FE1E90010D8CF75Ey7XAN) должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением N 2 к Примерному положению.

6.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

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

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

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

7. **Единовременная материальная помощь**

7.1. Единовременная материальная помощь работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры в пределах утвержденного фонда оплаты труда оказывается по решению директоров муниципальных бюджетных учреждений культуры в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.1 настоящего Положения.

7.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом наличия средств на эти цели.

**8. Размер средств , направляемых на оплату труда работников Учреждения , полученных от приносящей доход деятельности.**

8.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры ( без единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

**9. Заключительные положения**

8.1 Настоящее Положение вводится в действие с «\_01\_\_»\_июня 2016 года.

8.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение №1

к Положению об оплате труда

работников МБУК «Чулымская ЦКС»

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ , СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПО СТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ

МБУК «ЧУЛЫМСКАЯ ЦКС»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерии оценки результативности и качества труда | Содержание критерии оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период) | Инициализация предложений , проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | 10-20 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения | 10-20 |
| Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения | 10-20 |

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 и стимулировании работников Учреждения

Приложение №2

к Положению об оплате труда

работников МБУК «Чулымская ЦКС»

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МБУК «ЧУЛЫМСКАЯ ЦКС»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерии оценки результативности и качества труда | Содержание критерии оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда (по итогам работы предыдущего периода) | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 10-20 |
|  | Участие в организации и проведении мероприятий , направленных на повышение имиджа Учреждения | 10-20 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 10-20 |

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

Приложение № 3

к Положение об оплате труда работников

МБУК «Чулымская ЦКС»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ МБУК «ЧУЛЫМСКАЯ ЦКС»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Художественный руководитель  1 ставка | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Организация работы по развитию творческих связей с коллективами учреждений , предприятий , предпринимателями с целью пропаганды художественного творчества | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Художник-оформитель  0,5 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Методист по народному творчеству  1,0 ставки  Методист по культурно просветительской деятельности  1,0 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Разработка и реализация авторских программ , проектов, сценариев по различным видам культурной деятельности | 20-40 |
| Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Аккомпаниатор  0,5 ставки | Стабильное выполнение функциональных  обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Культорганизатор  (спорторганизатор)  1,0 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
|  |  | Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Руководитель кружка  1,0 ставка | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Звукооператор  0,5 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Завхоз  1,0 ставка | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Обеспечение учета и сохранности материальных ценностей | 10-20 |
| Электромонтер  0,5 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Безаварийная и качественная работа электрооборудования | 10-20 |
| Контроллер  0,5 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Сторож  3 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Водитель  0,75 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Культорганизатор  0,5 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Истопник  4,0 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Рабочий  0,5 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Уборщица  1,0 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Бухгалтер  1,0 ставка | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Выполнение условий трудового договора с Учредителем | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Своевременное , полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| Своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 10-20 |
| Отсутствие предписаний различных проверяющих органов | Есть-0  Нет- 20 баллов |
| Хормейстер народного коллектива  1,0 ставка | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Аккомпаниатор народного коллектива  1,0 ставка | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Дополнительные виды работ не входящие в должностные обязанности | 10-20 |
| Заведующий филиалом  5 ставок | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения | 10-20 |
| Своевременная сдача отчетности и представление планов работы | 10-20 |
| Соблюдение техники безопасности и противопожарной безопасности в филиале | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 10-20 |
| Уборщица филиала  Березовый  0,5 ставки  Курганы  0,5 ставки  Куртак  0,5 ставки  Чесноки  0,5 ставки  Дивный  0,75 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |
| Истопники и кочегары филиалов  Курганы  1,5 ставки  Чесноки  1,0 ставки  Куртак  3,0 ставки  Березовый  3 ,0 ставки  Дивный  2,0 ставки | Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Качественное выполнение должностных обязанностей | 10-20 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации | 7,5-15 |