****

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЕМЕЛЬЯНОВСКОГО РАЙОНА**

# КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18.10.2013 р.п. Емельяново 2305

Об утверждении

примерного положения об оплате

труда работников муниципальных

 бюджетных учреждений,

осуществляющих деятельность

в области архитектуры, в отношении которых

функции и полномочия учредителя

осуществляет администрация

Емельяновского района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», руководствуясь Уставом Емельяновского района, администрация постановляет:

1. Утвердить примерное  [положение](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%A6%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80.%20%D0%91%D1%83%D1%85%5CDesktop%5C%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D0%B0%D0%BF%D0%BA%D0%B0%5C%D0%9D%D0%A1%D0%9E%D0%A2%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%A2%D0%A0%D0%90%D0%9D%D0%A1%D0%90%D0%92%D0%A2%D0%9E%5C%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%B0%D0%B2%D1%82%D0%BE%20%D0%BD%D1%81%D0%BE%D1%82%20%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5%5C%D0%B8%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80.doc#Par38) об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района, согласно приложению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Емельяновские веси» и размещению на официальном сайте муниципального образования Емельяновский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Емельяновские веси» и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2013года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Емельяновского района по финансовым и экономическим вопросам И.А.Тавберт.

Глава администрации района Е.А. Юркова

Белунова Ирина Евгеньевна

8(39133)2-42-15

 Приложение

к постановлению администрации

Емельяновского района

от №

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района

1. Общие положения

 1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края), регулирует условия оплаты труда работников бюджетных учреждений, (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «Деятельность в области архитектуры, инженерно-технического проектирования в промышленности и строительстве» и включает в себя:

 минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

 виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для работников учреждений;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для работников учреждений;

условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей;

размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

 1.2. Условия оплаты труда работников учреждений определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, трудовым договором.

 1.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, и условия при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов

2.1. [Минимальные размеры](#Par229) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утвержденным приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. [Минимальные размеры](#Par280) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей
к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

3. Виды выплат компенсационного характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности

работников учреждений

 3.1. Работникам учреждений устанавливаются.

следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах,
работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих размерах:

работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда в размере до 12 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

работникам, занятым на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

 доплату за совмещение профессий (должностей);

 доплату за расширение зон обслуживания;

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

 доплату за работу в ночное время;

 доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

 доплата за сверхурочную работу.

 3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4. и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

 3.4.3 Работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливаться повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества труда

работников учреждений

 4.1. Работникам учреждений в целях повышения их заинтересованности в улучшении качества и результативности труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

 выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Примерному положению.

Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные приложением 3 к настоящему Примерному положению, с учетом специфики деятельности учреждения.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 3 к настоящему Примерному положению.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, производятся конкретному работнику учреждения ежемесячно при условии выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей соответствующих критериев согласно приложению 3 к настоящему примерному положению.

 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается с целью достижения положительных результатов деятельности учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда согласно приложению 3 к настоящему примерному положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежеквартально по результатам деятельности в предыдущем квартале и выплачивается раз в квартал.

Выплаты по итогам работы конкретному работнику учреждения производятся один раз в год по итогам работы за год.

4.3. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

При применении балльной оценки для установления выплат стимулирующего характера размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1б × Бi , (1)

где:

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

С1б – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

 – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный квартал.

 n

С1б = ФОТст / ∑Б , (2)

 i=1

где:

ФОТст – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

n – количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

ФОТст = (ФОТплан – ФОТгар – ФОТотп – ФОТстр) / РК, (3)

где:

ФОТплан – фонд оплаты труда учреждения (без начислений на выплаты по оплате труда) с учетом районного коэффициента и процентной 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, состоящий из установленных работникам учреждения должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

ФОТгар – гарантированный фонд оплаты труда работников с учетом районного коэффициента и процентной 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, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, предусмотренный в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) на плановый квартал;

ФОТотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь с учетом районного коэффициента и процентной 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;

ФОТстр – фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения с учетом районного коэффициента и процентной 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, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на плановый квартал;

РК - 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.

ФОТотп =1 / 12 ФОТплан , (4)

 4.4. Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

 4.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

 за сложность, напряженность и особый режим работы;

 для повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

 для обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)

 региональная выплата.

 4.5.1. Персональные выплаты работникам учреждений за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются на срок не более 1 года и выплачиваются ежемесячно в размере до 150 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, муниципальное задание на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) которого предусматривает более трех муниципальных услуг (работ).

4.5.2. Выплаты для повышения уровня оплаты труда молодым специалистам устанавливаются ежемесячно в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для конкретного работника на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

Молодыми специалистами являются специалисты, впервые окончившие одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившие в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договора с учреждениями, подведомственными архивному агентству Красноярского края.

 4.5.4. Выплата, устанавливаемая для обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, производится работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

 Размер выплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

 4.5.5. Региональная выплата, производится работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 21 статьи 4 Закона края.

 4.5. Выплаты по итогам работы выплачиваются работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда по итогам работы за год при условии выполнения учреждением всех плановых показателей и максимальным размером не ограничиваются.

Осуществление работникам учреждений выплат по итогам работы производится с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений:

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

применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов;

выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения, и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

организация и проведение консультативной помощи.

 4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

 Руководитель учреждения устанавливает размер выплат стимулирующего характера для работников учреждения и заносит данные в лист оценки по форме согласно приложению 4 к настоящему Примерному положению.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

 5.2. Руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом 3](#Par69) настоящего Примерного положения.

 5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

 5.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей согласно приложению 6 к настоящему Примерному положению.

 Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается администрацией Емельяновского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

5.5. Размер должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ДОрук = K\* ДОосн , где:

ДОрук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

K – коэффициент кратности среднего размера окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, профессиям работников основного персонала учреждения, определяемой в зависимости от количества штатных единиц учреждения согласно отчета о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества, в соответствии с таблицей №1.

 Таблица № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  | Численность работников в учреждении, человек | Значение коэффициента кратности среднего размера окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения |
| 1. | Свыше 50 | 3,0 – 3,4 |
| 2. | От 31 до 50 | 2,5 – 2,9 |
| 3. | От 10 до 30 | 2,0 – 2,4 |
| 4. | До 10 | 1,5 - 1,9 |

ДО осн. - средний размер окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения.

 5.5. К работникам основного персонала учреждений, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых созданы учреждения, относятся – специалисты.

5.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения
на 10 – 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждений.

 5.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения определяется в процентном отношении к размерам должностных окладов руководителя учреждения с учетом районного коэффициента, процентной 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 в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников учреждения.

Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения составляет до 38 окладов в год.

Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

 5.8. Руководителю учреждения, его заместителю к должностному окладу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

 выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении 6 к настоящему Примерному положению;

 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении 7 к настоящему Примерному положению;

 выплаты за качество выполняемых работ в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении 6 к настоящему Примерному положению;

 выплаты по итогам работы руководителю учреждения, его заместителю осуществляются по итогам работы за год и максимальным размером не ограничиваются.

Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения, его заместителя за общие результаты труда при условии выполнения следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения, его заместителем 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.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителю могут производиться следующие персональные выплаты:

 за сложность, напряженность и особый режим работы;

 за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, эффективную и оперативную работу по ведению бухгалтерского учета в муниципальных учреждениях и органах местного самоуправления.

 5.9.1. Персональные выплаты руководителю учреждения, его заместителю за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются на срок не более 1 года и выплачиваются ежемесячно в размере до 150 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, муниципальное задание на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) которого предусматривает более трех муниципальных услуг (работ), и устанавливается на основании распоряжения администрации.

5.10. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются администрацией Емельяновского района за каждый вид выплат раздельно.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения за каждый вид выплат раздельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются ежемесячно при выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей критериев оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ согласно приложению № 6 к настоящему примерному Положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, руководителю учреждения и его заместителю, устанавливаются ежеквартально по результатам деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются раз в квартал, с учетом критериев оценки результативности и качества труда согласно приложению № 6 к настоящему примерному Положению.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам, руководителю учреждения, его заместителю в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Единовременная материальная помощь руководителю учреждения, оказывается по решению администрации Емельяновского района, заместителю руководителя и работникам учреждений - по решению руководителя учреждения.

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 настоящего раздела.

7. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников бюджетных учреждений от приносящей доход деятельности

7.1. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и работникам учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договора и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим примерным положением.

Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (без учета единого социального налога), не должен превышать 50 процентов в общем объеме полученных средств.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1к Примерному положениюоб оплате труда работниковбюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы по квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов

и служащих учреждений

*Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальные размеры окладов(должностных окладов) |
| 1 квалификационный уровень | 2258 |
| 2 квалификационный уровень | 2382 |

*Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальные размеры окладов(должностных окладов) |
| 1 квалификационный уровень | 2506 |
| 2 квалификационный уровень | 2754 |
| 3 квалификационный уровень | 3026 |
| 4 квалификационный уровень | 3819 |
| 5 квалификационный уровень | 4314 |

*Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальные размеры окладов(должностных окладов) |
| 1 квалификационный уровень | 2754 |
| 2 квалификационный уровень | 3026 |
| 3 квалификационный уровень | 3322 |
| 4 квалификационный уровень | 3993 |
| 5 квалификационный уровень | 4662 |

*Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальные размеры окладов(должностных окладов) |
| 1 квалификационный уровень | 5010 |
| 2 квалификационный уровень | 5804 |
| 3 квалификационный уровень | 6250 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не вошедшие в профессиональные группы |  Минимальный размер ставки  заработной платы, руб.  |
| Специалист | 2754 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2к Примерному положениюоб оплате труда работниковбюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих учреждений

*Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | 1940 |
| 2 квалификационный уровень | 2033 |

*Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | 2258 |
| 2 квалификационный уровень | 2754 |
| 3 квалификационный уровень | 3026 |
| 4 квалификационный уровень | 3646 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3к Примерному положениюоб оплате труда работниковбюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п |  Наименование  должности  | Критерии оценки результативности и качества  деятельности  учреждений  |  Условия  | Предельное количество баллов |
|  наименование  |  индикатор  |
| 1. | Специалист | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| ответственное отношение к выполнению задач определенных должностными обязанностями  | Ответственность за результаты работы | Отсутствие замечаний по составлению и ведению документации | 30 |
| Соблюдение законодательства | Отсутствие штрафов, замечаний, взысканий | 30 |
| Результативность работы | Подготовка технической документации в установленные сроки | 100% исполнение  | 15 |
| Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | Отсутствие замечаний | 15 |
|  Выплата за интенсивность и высокие результаты работы |
| Высокие результаты при выполнении задач | Выстраивание эффективных взаимодействий сдругими учреждениями и ведомствами для достижения целейучреждения  | Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности  | 50 |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты, использование программного обеспечения | Стабильно | 50 |
| Выплата за качество выполняемых работ  |
| Обеспечение качества работы при приеме документов | Отсутствие фактов возврата документов | 90%-100% | 40 |
| Соблюдение морально – этических норм | Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний | 40 |
| Обеспечение функционированияи развития учреждения  | Отсутствие замечаний по подготовке документации |  Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов 0;единичные случаи | 4020 |
|  | Приложение 4к Примерному положениюоб оплате труда работниковбюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района |

|  |  |
| --- | --- |
|  | СОГЛАСОВАНО(руководитель учреждения, должность, фамилия, инициалы, дата) |

Лист оценки

(наименование отдела или должность, фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку

результативности и качества труда работников учреждения)

за месяц (квартал) \_\_\_\_ года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№п/п | Фамилия, имя,отчество  | Наименование должностей работников  учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативностии качества труда работников  учреждения | Количество  баллов по результатам  оценки деятельности работников  учреждения | Роспись  работников  учреждения, в  отношении  которых  осуществляется  оценка результативностии качества труда |
| 1 | 2 |  | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

 Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 5к Примерному положениюоб оплате труда работниковбюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района |

Показатели для отнесения учреждения к группе

по оплате труда руководителя

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Группы по оплате труда руководителей учреждения |
| I | II | III | IV |
| 1. | Численность работников в учреждении, человек | Свыше 50 | 31-50 | 10-30 | Менее 10 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 6к Примерному положениюоб оплате труда работниковбюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в области архитектуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Емельяновского района |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  должности | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | Предельный размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Содержание  критерия оценки  результативности и качества деятельности  учреждений | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач |
| Руководитель, заместитель руководителя | Ответственное отношение к своим обязанностям  | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан  | Отсутствие случаев | 25 |
| Исполнение муниципальногозадания  | Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием  | 90%- 100%  | 25 |
| Выстраиваниеэффективных взаимодействий сдругими учреждениями и ведомствами для достижения целейучреждения  | Наличиесоглашений, договоров о совместной деятельности  | Факт наличия | 25 |
| Эффективность формирования кадрового потенциала учреждения, ед.  | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю  | 100% | 25 |
| от 85% до 100% | 10 |
| менее 85% | 3 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Руководитель, заместитель руководителя  | Эффективное управление учреждением | Выполнение плановых показателей учреждения | 100% | 35 |
| от 95% до 100% | 10 |
| менее 95% | 5 |
| Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения | 100% | 10 |
| Исполнительская дисциплина | высокая исполнительская дисциплина - исполнение документов в срок  | 30 |
| средняя исполнительская дисциплина - исполнение документов с нарушением срока на 5 дней | 15 |
| низкая исполнительская дисциплина - исполнение документов с нарушением срока более 5 дней | 5 |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг | Отсутствие обоснованных жалоб, на работу учреждения и (или) действия руководителя | 100% | 25 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Руководитель, заместители руководителя  | Обеспечение уставной деятельности учреждения  | Отсутствие зафиксированных актами (справками) нарушений со стороны налоговых органов, органов финансового контроля и главного распорядителя бюджетных средств | 100% | 50 |
|  | Отсутствие ошибок и своевременное представление статистической отчетности  | 100% | 25 |
| Отсутствие ошибок и своевременное представление бюджетной отчетности  | 100% | 25 |
|  | Результативность деятельности учреждения | Качество исполнения целевых заданий | 100% | 20 |