МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЯРОВОЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЯРОВОЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

27.03.2020 № 186

Яровое

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике, финансируемых за счет средств городского бюджета, повышения качества и результативности труда, в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской федерации», постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 24.08.2018 №357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета» (в редакции от 10.03.2020 №168), Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования город Яровое Алтайского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике (прилагается).

2. Организационному отделу (Блиновой Т.Г.) направить постановление для опубликования в «Сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Яровое Алтайского края».

3. Отделу информационных технологий (Колзин Ю.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Яровое Алтайского края.

4. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике предусмотреть увеличение бюджетных средств в 2020 году муниципальным

бюджетным учреждениям, подведомственным Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике, на оплату труда руководителей.

5.Настоящее постановление распространяет действие на правоотношения с 01.01.2020.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города В.Н. Самобочий

Приложение
к постановлению
администрации города
от 27.03.2020 № 286

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике (далее – «Положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации г. Яровое Алтайского края от 25.04.2018г. N 357 "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета" (в 10.03.2020г. №168) (далее - "Постановление") и предусматривает:

- порядок установления должностных окладов руководителей учреждений;
- порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;
- порядок установления повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей учреждений;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для руководителей учреждений;
- условия выплаты материальной помощи руководителям учреждений.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике, исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих учреждениям из городского бюджета в установленном порядке, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных установленных законодательством источников.

1.3. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения

и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций), не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5

Под фактической численностью работников учреждения (организации) необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения (организации) определяется в соответствии с п. 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.5 Фонд оплаты труда руководителей учреждений входит в состав фонда оплаты труда всех работников соответствующих учреждений.

1.6. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с работодателем (учредителем). Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству). Руководители учреждений имеют право вести педагогическую и преподавательскую работу по согласованию с работодателем (учредителем).

1.7. Размер и условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", и настоящим Положением.

2. Порядок установления должностных окладов руководителей учреждений и порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент от 1 до 1,4.

Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением:

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
I группа	10564
II группа	8189
III группа	7583
IV группа	7113
V группа	6672

2.2. Конкретный размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу устанавливается в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с руководителем в зависимости от показателей масштабности руководства учреждением.

2.3. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматривается работодателем (учредителем) не чаще одного раза в год, путем заполнения Оценочного листа.

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся в учреждениях, подведомственных Комитету администрации г. Яровое по культуре, спорту и молодежной политике, определяется согласно фактической численности по состоянию на 31 декабря за предшествующий календарный год.

За руководителями учреждений, не оказывающих услуги в связи с осуществлением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых показателей.

2.4. Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей.

2.5. Отнесение руководителей учреждений к группе по оплате труда производится по сумме баллов, с учетом показателей, характеризующих специфику деятельности учреждения:

- показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) учреждениями;
- фактическая численность работников учреждений, за предшествующий календарный год;
- балансовая стоимость основных средств;
- другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

Установление повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя зависит от показателей масштабности руководства учреждением.

2.5.1. Показатели для отнесения к группе оплате труда и для определения повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Яровое

Показатели для отнесения к группе оплате труда

№ п/п	Показатели	Условия	Баллы
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) учреждением:		
1.1.	количество обучающихся в учреждении всего	за каждого обучающегося	0,5
2.	Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30
4.	фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

Полученные баллы суммируются. Руководитель учреждения относится к I – IV группе по оплате труда в зависимости от суммы баллов, в соответствии со следующей таблицей:

Группы по оплате труда руководителей				
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Количество баллов	301 и более	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100

Показатели масштабности руководства учреждением

N п/п	Показатели	Баллы
1.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)	3, но в сумме не более 20
2.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, кафе (за каждый вид)	15
3.	Работа образовательного учреждения в две смены	10
4.	Наличие подготовительных групп (за каждую группу)	10
5.	Наличие специализированных классов (аудиторий), оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями используемых в образовательном процессе (аппаратура, зеркальная стена в классе хореографии, станки, фонотека и т.п.), за каждый класс	5
6.	Наличие уникальных (коллекционных), заказных музыкальных инструментов и оборудования для творчества, за каждую единицу	3
7.	Количество видов искусств реализуемых в учреждении (за каждый вид)	15

Полученные баллы суммируются, и определяется персональный повышающий коэффициент согласно следующей таблицы:

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя	1	1,1	1,2	1,3	1,4
Сумма баллов	до 50	от 51 до 100	от 101 до 150	от 151 до 200	от 201

2.5.2. Показатели для отнесения к группе по оплате труда и для определения повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Химик» г. Яровое

Показатели для отнесения к группе по оплате труда

№ п/п	Показатели	Условия	Баллы
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) учреждением:		

1.1.	количество культурно - досуговых (культурно-просветительных) мероприятий в предшествующем году	за каждое мероприятие	0,4
1.2.	количество культурно- массовых мероприятий (программ) за предшествующий год	за каждое мероприятие	3
2.	Фактическая численность работников учреждения, за предшествующий календарный год	за каждого работника	1
3.	Балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30
4.	фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

Полученные баллы суммируются. Руководитель учреждения относится к I – V группе по оплате труда в зависимости от суммы баллов, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей				
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Количество баллов	от 301 и выше	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100

Показатели масштабности руководства учреждением

N п/п	Показатели	Баллы
1.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)	3, но в сумме не более 20
2.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, кафе (за каждый вид)	10
3.	Наличие структурного подразделения, филиала, площадей (без образования юридического лица), за каждое	15
4.	Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый», за каждый коллектив	5

Полученные баллы суммируются, и определяется персональный повышающий коэффициент согласно следующей таблицы:

Размер повышающего	1	1,1	1,2	1,3	1,4

коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя					
Сумма баллов	до 50	от 51 до 100	от 101 до 150	от151 до 200	от201

2.5.3.Показатели для отнесения к группе оплате труда и для определения повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Музей истории города Яровое»

Показатели для отнесения к группе оплате труда

N п/п	Показатели	Условие	Баллы
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) учреждением:		
1.1.	число посещений индивидуальных (коллективных)	за каждого посетителя	0,01
1.2.	количество культурно -просветительных мероприятий, организуемых музеем	за каждые 10 мероприятий	1
1.3.	формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и безопасности музейных предметов, музейных коллекций	за каждый предмет	0,01
2.	Фактическая численность работников учреждения за предшествующий календарный год, (за каждого работника)		1
3.	Балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30
4.	Фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

Полученные баллы суммируются. Руководитель учреждения относится к I – V группе по оплате труда в зависимости от суммы баллов, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей					
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
Количество баллов	601 и более	от 451 до 600	от 301 до 450	от 151 до 300	до 150

Показатели масштабности руководства учреждением

N п/п	Показатели	Баллы
1.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)	3, но в сумме не более 20
2.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, кафе (за каждый вид)	10
3.	Наличие структурного подразделения, филиала, площадей (без образования юридического лица), за каждое	15
4.	Число экспонатов, выставленных для обозрения на постоянных и временных выставках в течение года, за каждые 100 музейных предметов	1
5.	Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года, за каждый вид услуг	3

Полученные баллы суммируются, и определяется персональный повышающий коэффициент согласно следующей таблице:

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя	1	1,1	1,2	1,3	1,4
Сумма баллов	до 50	от 51 до 100	от 101 до 150	от 151 до 200	от 201

2.5.4.Показатели для отнесения к группе оплате труда и для определения повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Городская библиотека» г.Яровое.

Показатели для отнесения к группе оплате труда

N п/п	Показатели	Условие	Баллы
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) учреждением:		
1.1.	библиотечное и информационное обслуживание пользователей библиотеки в стационарных условиях и вне стационара	за каждое посещение	0,001
1.2.	библиографическая обработка документов и создание каталогов	за каждый документ	0,001

1.3.	формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и безопасности фондов библиотеки	за каждый документ	0,001
2.	Фактическая численность работников учреждения за предшествующий календарный год, (за каждого работника)		1
3.	Балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30
4.	Фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

Полученные баллы суммируются. Руководитель учреждения относится к I – V группе по оплате труда в зависимости от суммы баллов, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей					
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
Количество баллов	601 и более	от 451 до 600	от 301 до 450	от 151 до 300	до 150

Показатели масштабности руководства учреждением

N п/п	Показатели	Баллы
1.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)	3, но в сумме не более 20
2.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, кафе (за каждый вид)	15
3.	Наличие структурного подразделения, филиала, площадей (без образования юридического лица), за каждое	10
4.	Количество культурно – досуговых (культурно-просветительных) мероприятий в предшествующем году, за каждое мероприятие	0,2
5.	Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года, за каждый вид услуг	3

Полученные баллы суммируются, и определяется персональный повышающий коэффициент согласно следующей таблицы:

Размер повышающего	1	1,1	1,2	1,3	1,4

коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя					
Сумма баллов	до 50	от 51 до 100	от 101 до 150	от151 до 200	от201

2.5.5. Показатели для отнесения к группе оплате труда и для определения повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа» г. Яровое

Показатели для отнесения к группе по оплате труда

N п/п	Показатели	Условие	Баллы
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) учреждением, в том числе: количество занимающихся (за каждого занимающегося),		0,5
	дополнительно за каждого занимающегося	в спортивно-оздоровительных группах	0,1
		в группах начальной подготовки	0,2
		в тренировочных группах	0,5
		за каждого занимающегося инвалида и (или) с ограниченными возможностями здоровья	1
2.	Фактическая численность работников учреждений, за предшествующий календарный год (за каждого работника),		1
	дополнительно за каждого работника, имеющего	первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес, %)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30
4.	Фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

	бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес, %)		

Полученные баллы суммируются. Руководитель учреждения относится к I–V группе по оплате труда в зависимости от суммы баллов, в соответствии со следующей таблицей:

Группы по оплате труда руководителя					
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
Количество баллов	401 и более	от 301 до 400	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100

Показатели масштабности руководства

N п/п	Показатели			Баллы
1.	Наличие оборудованных объектов спорта (спортивная площадка, стадион и др.), используемых в учебно-тренировочном процессе) или при оказании муниципальной услуги (за каждое сооружение)	Плоскостные сооружения	до 1000 кв. м	5
			свыше 1000 кв. м	10
			более 6000 кв. м	15
		При наличии искусственного покрытия (дополнительно за каждое)		20
2.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)			3, но в сумме не более 20
3.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра с численностью медицинского персонала; кафе (за каждый вид)			15
4.	Наличие структурного подразделения, филиала, площадей (без образования юридического лица), за каждое			20

Полученные баллы суммируются, и определяется персональный повышающий коэффициент согласно следующей таблице:

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя	1	1,1	1,2	1,3	1,4

Сумма баллов	до 50	от 51 до 100	от 101 до 150	от 151 до 200	от 201

2.5.6. Показатели для отнесения к группе по оплате труда и для определения повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя муниципального бюджетного учреждения «Спортивно-оздоровительный центр» г. Яровое:

Показатели для отнесения к группе по оплате труда

N п/п	Показатели	Условие	Баллы
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) учреждениями, в том числе:		
	количество посетителей в год	за каждого посетителя	0,005
2.	Фактическая численность работников учреждения за предшествующий календарный год, (за каждого работника)		1
3.	Балансовая стоимость основных средств учреждения (удельный вес,%)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30
4.	Фактический размер собственных доходов учреждения (исходя из данных годовой бухгалтерской отчетности за предшествующий год) (удельный вес,%)	до 3%	10
		от 3,1% до 5%	20
		свыше 5%	30

Полученные баллы суммируются. Руководитель учреждения относятся к I–V группе по оплате труда в зависимости от суммы баллов, в соответствии со следующей таблицей:

Группы по оплате труда руководителя					
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
Количество баллов	401 и более	от 301 до 400	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100

Показатели масштабности руководства

N п/п	Показатели	Баллы
1.	Наличие на балансе учреждения автотранспортных средств, другой самоходной техники (за каждую единицу)	3, но в сумме не более 20
2.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-	15

	восстановительного центра с численностью медицинского персонала; кафетерия (за каждый вид)	
3.	Наличие и использование в деятельности собственных: спортивных баз; котельной, очистных и других зданий, объектов, сооружений (за каждый вид) (в том числе в аренде, в безвозмездном пользовании)	20
4.	Количество спортивных мероприятий общегородского значения проводимых учреждением	0,5
5.	Количество официальных спортивных соревнований международного, всероссийского, межрегионального уровня, проводимых учреждением или участия в них (для спортивных команд спортивного центра)	1

Полученные баллы суммируются, и определяется персональный повышающий коэффициент согласно следующей таблице:

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя	1	1,1	1,2	1,3	1,4
Сумма баллов	до 50	от 51 до 100	от 101 до 150	от 151 до 200	от 201

3.Выплаты компенсационного характера

3.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.2.Руководителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

-персонифицированная доплата.

3.3.Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.Выплаты компенсационного характера занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям устанавливается выплата компенсационного характера (районный коэффициент) в размере 1,25 к заработной плате (должностному окладу, выплатам компенсационного и стимулирующего характера (за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда).

3.5.В случае если месячная заработная плата руководителей (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) и установленным минимальным размером оплаты труда. На персонифицированную доплату устанавливается районный коэффициент в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской федерации, нормативно–правовыми актами Российской Федерации и нормативно - правовыми Алтайского края.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителям учреждений могут назначаться выплаты стимулирующего характера как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

-ежемесячная выплата за достижения показателей эффективности деятельности учреждения;

-ежемесячная выплата за выслугу лет, наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых наград;

-премиальная выплата по итогам работы (квартал, полугодие, год);

-единовременная (разовая) премия (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами Алтайского края).

Выплаты осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Порядок, размер и условия назначения выплат стимулирующего характера.

4.3.1. Размер ежемесячной выплаты за достижения показателей эффективности деятельности учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, в зависимости от суммы баллов за критерии эффективности деятельности в соответствии со следующей таблицей:

Сумма баллов	Размер ежемесячной выплаты в процентах от оклада
до 110	10
от 111 до 120	20
от 121 до 130	30
от 131 до 140	40
от 141 до 150	50
от 151 до 160	60
от 161 до 170	70
от 171 до 180	80
от 181 до 190	90
от 191 до 200	100

В качестве показателей эффективности деятельности учреждения используются следующие критерии:

№ п/п	Параметр	Критерии	Показатель измерения	Оценка показателя в баллах
1	Полнота нормативной базы и ее соответствие действующему законодательству	Устав	приведен в соответствие	5
			не приведен в соответствие	0
		Коллективный договор	приведен в соответствие	5
			не приведен в соответствие	0
		Должностные инструкции	приведены в соответствие	5
			не приведены в соответствие	0
		Положение об оплате труда	приведено в соответствие	5
			не приведено в соответствие	0
2	Выполнение муниципального задания (количественные показатели)	Процент выполнения	95% и выше	50
			80-95 %	20
			60-80%	10
			менее 60 %	0

3	Выполнение муниципального задания (качественные показатели)	Процент выполнения	95% и выше	50
			80-95 %	20
			60-80%	10
			менее 60 %	0
4	Обеспечение безопасности деятельности учреждения	Исполнение предписаний надзорных органов	предписания отсутствуют	5
			предписания устранены в установленные сроки	3
			предписания не устранены	0
5	Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие официального интернет-сайта учреждения, доступность и обновляемость сайта, проведение дней открытых дверей проведение	выполнение критерия в полном объеме	15
			частичное выполнение	10
			отсутствие	0
6	Участие и реализация грантовых проектов	Факт участия или реализации	за каждый вид	5, но не более 15
7	Материально-техническое оснащение	Соблюдение сроков подготовки зданий и сооружений к эксплуатации к отопительному сезону	сроки соблюдены	5
			сроки нарушены	0
		Наличие паспортов энергоэффективности, пожаробезопасности т.д.	наличие	5
			отсутствие	0
		Обеспечение развития материально технической базы	материальная база развивается	5
			материальная база не развивается	0
8	Организация работы с взрослыми и детьми с	Проведение массовых мероприятий	одно мероприятие в год	5
			более двух	10

	ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)		мероприятий в год	
9	Соблюдение законодательства РФ и Алтайского края по приему на работу людей с ОВЗ	Выполнение квоты по приему на работу людей с ОВЗ	квота выполнена	5
			квота не выполнена	0
10	Исполнительская дисциплина	Своевременность и качество предоставление отчетности, запрашиваемой информации	своевременно и в полном объеме	5
			не своевременно	0
Дополнительно для учреждений культуры				
11	Работа кинотеатра МБУК «ГДК «Химик»	Количество посещений	до 10 0000 человек в год	10
			свыше 10 000 человек в год	15
12	Формирование электронной цифровой библиотеки МБУК «Городская библиотека»	Пополнение объема электронной цифровой библиотеки	менее 1 000 записей в год	10
			более 1 000 записей в год	20
13	Работа с электронным каталогом МБУК «Музей истории города Яровое»	Осуществление систематизации музейных предметов в государственный каталог музейного фонда РФ	от 400 до 600 предметов в год	15
			более 600 предметов в год	25

4.3.2. Ежемесячная выплата за выслугу лет руководителям учреждений устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет, в процентах от должностного оклада
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
более 15 лет	30

Для исчисления ежемесячной выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

- выплата за наличие почетного звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю работы - 10 процентов от должностного оклада;
- выплата за наличие почетного звания заслуженного работника отрасли, государственной, отраслевой награды устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий, отраслевых наград ежемесячная выплата устанавливается по одному из оснований.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания, отраслевых наград устанавливается только по основному месту работы.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания, отраслевых наград устанавливается со дня присвоения почетного звания.

Ежемесячная выплата руководителям учреждений, имеющим ученую степень, устанавливается в следующих размерах:

- кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;
- доктора наук - 20 процентов от должностного оклада;

4.3.3.Премиальная выплата по итогам работы (за квартал, полугодие, год) руководителям учреждений устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере, установленном работодателем (учредителем), но не более 200 процентов от должностного оклада (при выполнении всех показателей (объема, качества) муниципального задания).

4.3.4. Единовременные (разовые) премии могут выплачиваться в следующих случаях, но не более одного должностного оклада:

-к профессиональному празднику;
-к юбилейным датам (55 лет и далее каждые 5 лет);
-по случаю присвоения почетных званий,
-награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1.Руководителям учреждений дополнительно может оказываться материальная помощь из фонда оплаты труда соответствующих учреждений, при наличии финансовой возможности, в следующих случаях:

- рождение ребенка,
- заключение брака,
- смерть близких родственников,
- тяжелое течение болезни, а также причинения значительного ущерба личному имуществу вследствие кражи, пожара, наводнения или иного стихийного бедствия.

5.2.Выплата материальной помощи производится по личному заявлению руководителя на основании распоряжения работодателя (учредителя) в сумме не более двух должностных окладов.

5.3.На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

6. Выплаты стимулирующего характера от приносящей доход деятельности

6.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителям муниципальных бюджетных учреждений из средств от приносящей доход деятельности осуществляются в целях материального стимулирования за работу, связанную с привлечением средств от приносящей доход деятельности учреждения.

6.2. Размер выплат из средств от приносящей доход деятельности руководителям муниципальных бюджетных учреждений определяется работодателем по представлению информации (аналитической записки) о полученных объемах средств от приносящей доход деятельности с указанием структуры, направлений их использования и достигнутой результативности (эффективности) их расходования.

6.3.Информацию (аналитическую записку) о полученных объемах средств от приносящей доход деятельности с указанием структуры, направлений их использования и достигнутой результативности (эффективности) их расходования, руководители муниципальных бюджетных учреждений представляют до 3 числа месяца следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, полугодие, год) в Администрацию города Яровое Алтайского края.

6.4. В объем доходов не включаются средства, полученные от платы за содержание обучающихся в учреждении, возмещения арендаторами расходов на оплату коммунальных услуг и другие эксплуатационные расходы, возмещение сотрудниками расходов на горюче-смазочные материалы, восстановление расходов по автострахованию и другие аналогичные доходы, не связанные с производством товаров, выполнением работ и оказанием услуг.

6.5.Максимальный объем средств от приносящей доход деятельности, направленный на указанные выплаты прописывается в трудовом договоре и не должен превышать 5 % от суммы объема средств, определенного в соответствии с пунктом 6.4 настоящего Положения, поступивших в текущем году.