

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ КУНАШАКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«11» апреля 2019 г. № 507

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального учреждения «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» и учреждений, подведомственных муниципальному учреждению «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

В соответствии с Постановлением Главы Кунашакского муниципального района от 21.12.2018г. № 2142 «О создании Муниципального учреждения «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района», в целях обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников Муниципального учреждения «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» и учреждений, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» и учреждений, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» согласно приложения.

3. Начальнику отдела информационных технологий администрации района Ватутину В.Р. разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Кунашакского муниципального района.

4. Организацию исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы муниципального района по социальным вопросам Нажметдинову А.Т.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

Глава района С.Н.Аминов

Приложение

к Постановлению администрации

Кунашакского муниципального района

от 11.04.2019 г. №507

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Положение**

**об оплате труда работников Муниципального учреждения «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному учреждению «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» и учреждений культуры, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органовгосударственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Кунашакского района, регулирующими вопросы оплаты труда в целях обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников учреждений культуры (далее именуются – работники), (далее именуются - Учреждения).

2. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников;

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3. Система оплаты труда работников устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников, а также иными нормативными правовыми актами Кунашакского района.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) настоящего Положения;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

9) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранении объема должностей обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников**

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются – ПКГ) согласно приложениям 1–10 к настоящему Положению.

2. Работникам положением об оплате труда соответствующего учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

3. Критерии и показатели персонального повышающего коэффициента разрабатываются и утверждаются Положением о порядке установления персональногоповышающего коэффициента работникам Муниципального учреждения «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» и учреждений, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» (приложение 11).

4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

5. Минимальный оклад устанавливается в размере 3 167 рублей.

6. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных организаций включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7. Должностной оклад (ставки заработной платы) педагогическим

работникам образовательных организаций, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района», устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8. При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа педагогической работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

9. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям специалистов и профессиям рабочих, не отнесенных к ПКГ, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

10. С учетом условий труда в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**III. Порядок и условия установления выплат**

компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

г) доплата до минимального размера оплаты труда.

При разработке штатных расписаний учреждений необходимо учесть требования федерального законодательства, устанавливающие минимальный размер оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств местного бюджета и иной приносящей доход деятельности.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с пунктом 1 части III настоящего Положения по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области.

3. Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в пп.1 пункта 15 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу вышеуказанного Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 вышеуказанного Федерального закона.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по итогам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах устанавливаются в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу).

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации и Коллективными договорами учреждений. К указанным выплатам относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) за выполнение работ по другой профессии (должности):

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

б) доплата за расширение зон обслуживания за выполнение работ по аналогичной профессии (должности):

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

в) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

д) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится в размерах, предусмотренных [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/901807664/). Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

е) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

ё) минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатными заместителями не производятся.

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

1.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

2. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) премиальные выплаты по итогам работы;

г) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

3. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

а) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

б) выплаты за выслугу лет;

г) надбавка молодым специалистам;

д) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, утвержденным решением Собрания депутатов Кунашакского муниципального района от 20.11.2013 года № 121.

Педагогическим работникам надбавка за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области устанавливается пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке).

4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником,в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников, соответствующего учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы.

7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации государственных (муниципальных) программ и ведомственных целевых программ Челябинской области и Кунашакского муниципального района, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом и другие показатели, установленные локальными нормативными актами учреждения.

8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами соответствующего Учреждения.

9. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата премии работникам Учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании локального акта Учреждения.

10. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

а) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты осуществляются работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, на основании установленных руководителем учреждения индивидуальных условий и размеров оплаты труда, превышающих условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением об оплате труда Учреждения.

Размер выплаты определяется в пределах фонда оплаты труда.

б) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР, Российской Федерации.

Размер выплаты составляет до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

в) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

вторая категория – 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

первая категория – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

высшая категория – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

ведущая категория – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке).

11. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам Учреждений, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук.

12. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности и основному месту работы, в следующих размерах:

- 50 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «народный»;

- 40 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «заслуженный».

13. Выплаты за выслугу лет устанавливаются по основному месту работы и должности:

работникам учреждений культуры и искусства в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства;

работникам учреждений образования в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях образования;

работникам других должностей в зависимости от количества лет, проработанных в соответствующей должности.

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

при стаже от 3 лет до 5 лет – 5 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже от 5 лет до 10 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже от 10 лет до 15 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

при стаже свыше 15 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемую образовательной организацией.

Для библиотечных работников размеры и порядок установления выплат за выслугу лет определяются Законом Челябинской области от 30 ноября 2004 года №324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области» и решением Собрания депутатов Кунашакского муниципального района от 25 марта 2015 года №26 «Об утверждении Положения о библиотечном деле в Кунашакском муниципальном районе». Для библиотечных работников устанавливаются выплаты в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет при стаже работы:

от 1 года до 10 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада);

от 10 лет и выше – 30 процентов от оклада (должностного оклада).

14. Надбавки молодым специалистам выплачиваются работникам Учреждений, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в следующих размерах:

после окончания очного отделения образовательной организации среднего профессионального образования – 20 процентов от оклада (должностного оклада);

после окончания очного отделения образовательной организации высшего профессионального образования – 30 процентов от оклада (должностного оклада).

15. Выплаты стимулирующего характера, отражающие индивидуальные характеристики работников, а также выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников устанавливаются руководителем учреждения один раз в год при формировании и утверждении штатного расписания (на 1 января текущего года), для педагогических работников - два раза в год (на 1 января и 1 сентября текущего года).

16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы утверждаются руководителем учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 9-10 к настоящему Положению.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат, состоящая из представителей трудового коллектива и администрации организации, действует на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей Учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Должностной оклад главного бухгалтера МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» устанавливается локальным актом руководителя МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 3.

3. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/902079672/) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений устанавливается в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителям Учреждений осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений и устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителям Учреждений осуществляются на основании приказа руководителя МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района».

Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения Учреждением за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) показателей оценки эффективности работы, установленных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района».

Показатели, характеризующие результаты труда руководителя учреждения, определяются с учетом показателей, установленных в муниципальном задании учреждению на текущий финансовой год.

7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

**VI. Заключительные положения**

1. Штатное расписание работников главного распорядителя бюджетных средств (УКМПИ) утверждается Главой района и согласовывается руководителем Финансового управления администрации Кунашакского муниципального района.

Штатные расписания учреждений, подведомственных УКМПИ, утверждаются руководителем УКМПИ, согласовываются руководителем Финансового управления и включает все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из средств районного бюджета. Сводный фонд оплаты труда работников главного распорядителя бюджетных средств – УКМПИ с подведомственными учреждениями согласовывается с Главой района.

3. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения (но не более 2-х должностных окладов) на основании письменного заявления работника.

4. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5. Руководители учреждений, за исключением учреждений, указанных в абзаце втором настоящего пункта, в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников учреждений совершенствование системы оплаты труда работников учреждений осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников так, чтобы размеры окладов (должностных окладов) (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) составляли не ниже 50–55 процентов, 16–22 процентов - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников учреждений и оставшаяся часть в структуре заработной платы - выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

Руководители учреждений - образовательных организаций в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 60 процентов.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда учреждений культуры.

При определении перечней должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонала, необходимо использовать приказы Министерства культуры Российской Федерации:

- [от 8 апреля 2013 г. № 325](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/499016597/) «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;

- [от 5 мая 2014 г. № 763](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/499095146/) «Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

- [от 25 сентября 2014 г. № 1668](http://www.gosfinansy.ru/#/document/99/420226157/) «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации».

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 1  к Положению об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-  ционные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, рублей |
| 1 квалифика-ционный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, дворник, кассир билетный, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, слесарь-сантехник | 3 167,00 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-ционные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, рублей |
| 1 квалифика-ционный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 3 900,00 |
| 4 квалифика-ционный уровень | Слесарь-ремонтник, оператор котельной | 5 035,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 2  к Положению об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-ционные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалифика-  ционный уровень | Делопроизводитель, кассир | 3 484,00 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-ционные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалифика-  ционный уровень | Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист, художник | 4 108,00 |
| 2 квалифика-  ционный уровень | Заведующий хозяйством | 4 782,00 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-  ционные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1 квалифика-  ционный уровень | Бухгалтер, бухгалтер (кассир), инженер, документовед, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт. | 5 954,00 |
| 4 квалификационный уровень | Старший специалист по кадрам | 6 344,00 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-  ционные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 3 квалифика-  ционный уровень | Заведующий структурного подразделения | 9 152,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 3  к Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии**

Перечень должностей работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

**Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Музейный смотритель | 3 421,00 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Аккомпаниатор | 5 194,00 |
| Культорганизатор, организатор экскурсий | 5 307,00 |
| руководитель кружка | 5 875,00 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Главный библиотекарь | 7 384,00 |
| библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, редактор библиотеки, специалист по методике клубной работы, звукооператор, методист по клубной работе, методист клубного учреждения, методист по досугу населения | 6 646,00 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Заведующий отделом | 8 518,00 |
| главный хранитель фондов | 7 665,00 |
| Заведующий сельским клубом | 7 665,00 |
| Заведующим детским сектором дома культуры, руководитель коллектива самодеятельного искусства | 7 384,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 4  к Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных  МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

**Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Оклад, рублей |
| киномеханик | 3 927,00 |

**Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-  ционные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, рублей |
| 1 квалифика-ционный уровень | Регулировщик пианино и роялей | 4 307,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 5  к Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных  МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)**

**по профессиональным квалификационным группам**

**должностей работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-  ционные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей |
| 4 квалифика-ционный уровень | Преподаватель | 6 400,00 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников

учреждений, подведомственных

МУ «Управление культуры, молодежной

политики и информации администрации

Кунашакского муниципального района»

**Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
| Художественный руководитель (не осуществляющий руководство учреждением на основе единоначалия) | 7 665,00 |
| Специалист по охране труда | 5 954,00 |
| Специалист по закупкам | 5 954,00 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | ПРИЛОЖЕНИЕ 7  к Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных  МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**Размеры окладов должностей работников телевидения (радиовещании)**

Перечень должностей работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников телевидения (радиовещания), установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика-  ционные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), рублей |
| 3 квалифика-  ционный уровень | Видео оператор | 5 162,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 8  к Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**Размеры должностных окладов работников печатных средств массовой информации**

Перечень должностей работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификаци-  онные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад), рублей |
| 3 квалификаци-  онный уровень | Собственный корреспондент | 6 112,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 9  к Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых**

**заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим учреждений, подведомственных Управлению культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень выплат стимулирующего характера (качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера) | | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, % | |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| - за сложность и напряженность труда; | | до 50 % | |
| - за наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения; | | до 50 % | |
| - за достижение результатов в экспериментах, проектах, конкурсах, мероприятиях;  - материально-техническое обеспечение мероприятий;  - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;  - выполнение всех видов мелких ремонтно-строительных работ в помещении и на территории учреждений;  - за выполнение особо важных и срочных заданий | | до 100 %  до 50 %  до 30 %  до 50 %  до 100 % | |
| 2. | Премиальные выплаты по итогам работы | | | |
| - качественное выполнение заданий не входящих в круг основных обязанностей;  - по результатам работы за:  - квартал,  - год. | | до 100 %  до 100 %  до 100 % | |
|  | | ПРИЛОЖЕНИЕ 10  к Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» | |

**Перечень выплат стимулирующего характера,**

**устанавливаемых работникам педагогического состава учреждений, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень выплат стимулирующего характера (качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера) | | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, % |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| 1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | Показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются руководителем (директором) учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения | до 100 % |
| 2) за выполнение особо важных и срочных заданий | в соответствии с заданием, установленным руководителем (директором) учреждения | до 100 % |
| 3) за достижение результатов в экспериментах, проектах, конкурсах, мероприятиях | районного уровня  областного уровня  федерального уровня  международного уровня | до 30 %  до 50 %  до 80 %  до 100 % |
| 4) за подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов | районного уровня  областного уровня  федерального уровня  международного уровня (в том числе за участие) | до 30 %  до 50 %  до 80 %  до 100 % |
| 2. | Премиальные выплаты по итогам работы | | |
| - за высокое качество набора и обученности воспитанников (учащихся);  - за участие в подготовке и проведении массовых, культурных мероприятий;  - по результатам работы за:  - квартал,  - год. | | до 50 %  до 30 %  до 100 %  до 100 % |

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 11  к Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных  МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждений, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района»**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района» и учреждений, подведомственных МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района»(далее – УКМПИ) определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждений, подведомственных УКМПИ (далее – Учреждения).

1.2. Персональные повышающие коэффициенты работникам Учреждений устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент).

**2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента**

2.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы и социально-экономическая защита работников.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента работникам Учреждений решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

- повышение квалификации;

-мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

- повышение качества результатов работы сотрудников;

- сложность и важность выполняемой работы;

- высокое качество подготовки и проведения мероприятий;

- применение в работе современных технологий.

1. **Основания для установления персонального повышающего коэффициента**

3.1. Выплаты персонального повышающего коэффициента осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждений, с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3.2. Руководитель Учреждения может повысить персональный повышающий коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации уставных задач Учреждения.

**4. Механизм определения и установления значения**

**персонального повышающего коэффициента**

4.1. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

4.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается:

- по представлению заведующих структурными подразделениями в отношении работников, курируемых ими в рамках своего функционала.

4.4. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не может превышать в абсолютном размере - 3,0.

4.5. Результаты определения размеров персонального повышающего

коэффициента работников утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат и согласовываются с представительным органом коллектива работников Учреждения. Приказ руководителя доводится до сведения работников Учреждения.

4.6. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам

Учреждения могут быть сняты приказом руководителя:

- с окончанием срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов руководителя);

- за действия, повлекшие за собой нарушения функционирования учреждения;

- изменение персонального повышающего коэффициента или критериев его установления решением комиссии по стимулированию.

**5. Установление персонального повышающего коэффициента**

5.1.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Для расчета размера персонального повышающего коэффициента применяются критерии и показатели качества результативности труда, сделанные в рамках внутреннего контроля (мониторинга) профессиональной деятельности работника.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Критерии** | **Коэффициент** | |
| ***МКУК «МЦБС», МКУК «МЦКС», УКМПИ (историко-краеведческий музей)*** | | | |
| 1. | Обслуживание населения с численностью  - свыше 5000 человек | **до 0,5** | |
| 2. | Увеличение/сохранение количества детей в возрасте до 14 лет, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях (в сравнении с аналогичным периодом прошлого года) | **до 0,3** | |
| 3. | Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | **до 0,5** | |
| 4. | Выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности и должностные инструкции | **до 0,5** | |
| 5. | Отсутствие предписаний надзорных органов | **до 0,5** | |
| 6. | Отсутствие конфликтных ситуаций и качество решения конфликтных ситуаций | **до 0,3** | |
| ***МКУК «МЦКС»*** | | | |
| 7. | Количество культурно-досуговых формирований в структурном подразделении:  - свыше 15 единиц  - до 15 единиц | **до 0,5**  **до 0,3** | |
| 8. | Введение новых идей и технологий при проведении массовых мероприятий | **до 0,5** | |
| ***МКУК «МЦБС»*** | | | |
| 9. | Количество читателей в библиотеке  - свыше 1000 человек | | **до 0,3** |
| 10. | Проведение тематических книжно-иллюстрированных выставок | | **до 0,3** |
| 11. | Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета, имиджа Учреждения | | **до 0,3** |
| ***МУ «Управление культуры, молодежной политики и информации администрации Кунашакского муниципального района»*** | | | |
| 12. | Работа с Календарными планами мероприятий на текущий год (разработка, реализация, отчет по исполнению) | | **до 0,3** |
| 13. | Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета, имиджа Учреждения | | **до 0,3** |
| 14. | Отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, повлиявших на неэффективное расходование бюджетных средств | | **до 0,5** |

**6. Перечень критериев и размеры установления размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы для работников общеотраслевых профессий Учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Критерии** | **Коэффициент** |
| 1. | Своевременное и качественное устранение аварий, неполадок в подведомственных зданиях и помещениях учреждений | **до 0,3** |
| 2. | Выполнение особо сложных и срочных заданий | **до 0,3** |
| 3. | Отсутствие конфликтных ситуаций и качество решения конфликтных ситуаций | **до 0,3** |