

**АДМИНИСТРАЦИЯ КЕЖЕМСКОГО РАЙОНА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

01.03.2017 № 177-п г. Кодинск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области архивного дела *(в редакции постановлений Администрации Кежемского района от 15.12.2017 №999-п, от 18.10.2018 от №717-п, от 23.09.2019 № 650-п, от 13.05.2020 № 285-п, от 03.06.2020 № 339-п, от 22.10.2020 № 641-п, от 31.03.2022 № 189-п, от 11.04.2022 №215-п, от 12.05.2022 № 324-п, от 02.06.2023 № 470-п, от 16.01.2024 № 8-п)*

Руководствуясь Решением Кежемского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240«Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района» (в редакции решений Кежемского районного Совета депутатов от 30.12.2013 № 43-254, от 27.05.2014 № 46-267, от 01.10.2014 № 48-279, от 26.04.2016 № 6-77, от 11.10.2016 № 9-127, от 08.12.2016 № 11-139, от 28.02.2017 № 13-177), статьями 17, 30.3, 32 Устава Кежемского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, осуществляющих свою деятельность в области архивного дела (далее – работники учреждений в области архивного дела) согласно приложению.

2. Контроль исполнения постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.03.2017.

Глава района А.И. Шишкин

Приложение

к постановлению Администрации района

от 01.03.2017 № 177-п

*(в ред. постановления*

*Администрации Кежемского района от 15.12.2017 № 999-п,*

*от 18.10.2018 № 717-п, от 23.09.2019 № 650-п, от 13.05.2020 № 285-п,*

*от 03.06.2020 № 339-п, от 02.06.2023 № 470-п)*

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ АРХИВНОГО ДЕЛА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в области архивного дела (далее - Примерное положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Кежемского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района», и регулирует порядок оплаты труда работников учреждений в области архивного дела.

1.2. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, виды, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

2.2. В коллективном договоре, локальном нормативном акте размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных [групп](consultantplus://offline/ref=3B35B4E9E128A417BEF83834992BD4AE57D366DA2D9132521CC5C4FC11478093013F46F59D2335171CH) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4051 |
| должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1-й квалификационный уровень | 4498 |

(*в ред. постановления Администрации Кежемского района от 15.12.2017 № 999-п, от 23.09.2019 № 650-п, от 13.05.2020 № 285-п, от 22.10.2020 № 641-п, от 12.05.2022 № 324-п, от 02.06.2023 №470-п)*

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе 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 выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.1. Размер доплат, указанных в подпункте 3.2., определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [ст. 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [ст. 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. К заработной плате работников учреждений устанавливаются: районный коэффициент 1,6, процентная надбавка до 50 процентов к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы;

е) специальная краевая выплата. *(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 8-п)*

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работнику производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВУВ= ОТП x КУВ – ОТП,

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

КУВ = (ЗПФ1+ (3 000 х КМЕС х КРК) + ЗПФ2) / (ЗПФ1 + ЗПФ2),

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

*(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 8-п)*

4.2. Установление выплат стимулирующего характера, за исключением персональной выплаты за опыт работы, специальной краевой выплаты, осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. *(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 8-п)*

4.3. Виды выплат стимулирующего 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.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональной выплаты за опыт работы, специальной краевой выплаты, устанавливаются в процентах от должностного оклада. *(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 8-п)*

4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к достижению положительных результатов деятельности учреждения.

4.6. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно [приложению N 1](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D61DE577B13C918E75E31C90FDDD170E52382A23D772C2B54F1BE2A7FEA36F007E48AB5I9H) к настоящему Положению.

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

4.8. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно [приложению N 2](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D61DE577B13C918E75E31C90FDDD170E52382A23D772C2B54F1BE2A7FEA36F007E582B5I8H) к настоящему Положению.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.10. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно [приложению N 3](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D61DE577B13C918E75E31C90FDDD170E52382A23D772C2B54F1BE2A7FEA36F007E580B5IDH) к настоящему Положению.

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

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за опыт работы (с учетом стажа работы в муниципальных учреждениях Кежемского района):

а) от 1 года – 10%

б) от 5 лет – 15%

в) от 10 лет – 20 %

г) свыше 15 лет – 30%

4.12. Персональная выплата за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Кежемского района, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Правительством Красноярского края, установленной соответствующими нормативными актами Российской Федерации или Красноярского края, или почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края, Губернатора края или Кежемского районного Совета депутатов. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается приказом руководителем в пределах фонда оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.13. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения:

* месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для Кежемского района (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае для Кежемского района(минимального размера оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для Кежемского района(минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае для Кежемского района(минимального размера оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.(*в ред. постановления Администрации Кежемского района от 18.10.2018 №717-п)*

4.14. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.14.1. Выплаты по итогам работы (квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

4.14.2. Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.15. Действие положений [раздела IV](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D61DE577B13C918E75E31C90FDDD170E52382A23D772C2B54F1BE2A7FEA36F007E786B5I0H) настоящего Положения распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителя учреждения.

4.16. Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять наименование и содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные [приложениями N 1](#P486), [N 2](#P519), [N 3](#P551) настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#P403) настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

5.5. Выплата единовременной материальной помощи руководителю учреждения производится по распоряжению Администрации Кежемского района с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

6.1. Заработная плата руководителю учреждения, заместителю включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Руководителю учреждения, его заместителю по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю учреждения, заместителю руководителя производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

СКВУВ= ОТП x КУВ – ОТП,

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

КУВ = (ЗПФ1+ (3 000 х КМЕС х КРК) + ЗПФ2) / (ЗПФ1 + ЗПФ2),

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата руководителю учреждения, его заместителям учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата руководителю учреждения, его заместителям учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

*(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 8-п)*

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Кежемского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района».

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

6.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30процентов ниже размеров должностного оклада руководителя этого учреждения.

6.5. [Перечень](#P615) должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением N 4 к настоящему Положению.

6.6. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, представленных в приложении 4.6. к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, Приложение к решению районного Совета депутатов от 28.10.2013 № 41-240 (в действующей редакции).

Группа по оплате труда руководителя учреждения ежегодно устанавливается распоряжением Администрации Кежемского района на основании ходатайства руководителя учреждения с представлением соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения по состоянию на 1 января текущего года.

6.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителюустанавливаются в соответствии с [разделом 3](#P283) настоящего Положения в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в фонде оплаты труда учреждения, предусмотренном в бюджетной смете.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

6.10. [Количество](#P1131) должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлены приложением N 6 к настоящему Положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией Кежемского района.

6.11 Распределение фонда стимулирования руководителю учреждения осуществляется ежемесячно и устанавливается распоряжением Администрации Кежемского района.

6.12. Руководителю учреждения, его заместителю, в пределах средств, на осуществление выплат стимулирующего характера, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.12.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются:

-в размере, не превышающем 80% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;

- в размере, не превышающем 70% от оклада (должностного оклада) –заместителю руководителя;

(*в ред. постановления Администрации Кежемского района от 03.06.2020 № 339-п)*

6.12.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- в размере, не превышающем 90% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;

- в размере, не превышающем 90% от оклада (должностного оклада) – заместителю руководителя.

(*в ред. постановления Администрации Кежемского района от 03.06.2020 № 339-п, от 31.03.2022 № 189-п)*

6.12.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу):

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за опыт работы (с учетом стажа работы в муниципальных учреждениях Кежемского района):

а) от 1 года – 10%

б) от 5 лет – 15%

в) от 10 лет – 20 %

г) свыше 15 лет – 30%

6.12.4. Выплаты по итогам работы:

6.12.4.1. Выплаты по итогам работы (квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения, его заместителя, за общие результаты труда и производятся с учетом оценки по следующим критериям:

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения.

6.12.4.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителя руководителя – руководителем учреждения, с изданием приказа об установлении выплат по итогам работы за соответствующий период.

6.12.4.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются как в процентах от оклада (должностного оклада), так и в абсолютном размере и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.13. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно [приложению N 7](#P1195) к настоящему Положению.

6.14. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации Кежемского района.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливается на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональной выплаты за опыт работы, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем месяце и выплачиваются ежемесячно. *(в редакции постановления Администрации Кежемского района от 16.01.2024 № 8-п)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных

учреждений, осуществляющих

свою деятельность в области

архивного дела

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ

ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ

ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в%  (предельный размер от оклада) |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период) | Инициативность, умение самостоятельно принимать решения | 15 |
| Использование информационных технологий | 15 |
| Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | 15 |
| Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | 20 |

Приложение № 2

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных

учреждений, осуществляющих

свою деятельность в области

архивного дела

*(в редакции постановления Администрации Кежемского района*

*от 11.04.2022 №215-п)*

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И

ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критериев оценки результативности и качества труда | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | Оценка в %  (предельный размер от оклада) |
| Интенсивность труда и высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период) | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, по пожарной безопасности, соблюдение деловой этики, субординации | 30 |
| Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества | 30 |
| Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями | 30 |
| Своевременное и качественное исполнение поручений и заданий | 30 |

Приложение № 3

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных

учреждений, осуществляющих

свою деятельность в области

архивного дела

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО

ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория должности, профессия | Наименование критериев оценки результативности и качества труда | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | Оценка в %  (предель-ный размер от оклада) |
| Секретарь руководителя | стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за отчетный период) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по запросам сторонних организаций | 45 |
| Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения качественных показателей учреждения | 45 |
| отсутствие замечаний к специалисту со стороны руководителя учреждения | 45 |
| Качественное техническое сопровождение программного обеспечения | 45 |
| Делопроизводитель | стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за отчетный период) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по запросам сторонних организаций | 45 |
| Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения качественных показателей учреждения | 45 |
| отсутствие замечаний к специалисту со стороны руководителя учреждения | 45 |
| Качественное техническое сопровождение программного обеспечения | 45 |
| Архивариус | стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за отчетный период) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по запросам сторонних организаций | 45 |
| Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения качественных показателей учреждения | 45 |
| отсутствие замечаний к специалисту со стороны руководителя учреждения | 45 |
| Качественное техническое сопровождение программного обеспечения | 45 |
| Техник-программист | стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за отчетный период) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по запросам сторонних организаций | 45 |
| Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения качественных показателей учреждения | 45 |
| отсутствие замечаний к специалисту со стороны руководителя учреждения | 45 |
| Качественное техническое сопровождение программного обеспечения | 45 |

Приложение № 4

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных

учреждений, осуществляющих

свою деятельность в области

архивного дела

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

В ОБЛАСТИ АРХИВНОГО ДЕЛА ОТНОСИМЫХ

К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ

ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| По виду экономической деятельности «91.01. Деятельность библиотек и архивов**»** |  |
| 1.Учреждения в области архивного дела | Техник-программист  Архивариус |

Приложение № 5

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных

учреждений, осуществляющих

свою деятельность в области

архивного дела

*(в редакции постановления Администрации*

*Кежемского района от 16.01.2024 № 8-п)*

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ

ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГОХАРАКТЕРА

РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Количество должностных окладов руководителя учреждения, в год |
| Муниципальное казенное учреждение «Кежемский районный архив» | до 30 |

Приложение № 6

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных казенных

учреждений, осуществляющих

свою деятельность в области

архивного дела

*(в редакции постановления Администрации района от 31.03.2022 № 189-п)*

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размера выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителю руководителя, за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Предельный размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | |
| Руководитель учреждения | сложность организации и управления учреждением (по итогам работы за отчетный период) | Создание оптимальных условий для соблюдения нормативных режимов сохранности документов Архивного фонда в здании и помещениях Архива | 15 |
| Осуществление мер по улучшению физического состояния архивных документов | 10 |
| Исполнение в установленном порядке запросов и обращений организаций и граждан по документам, хранящимся в Архиве |  |
| 20 |
|  |
| Отсутствие фактов нарушения использования бюджетных средств и муниципального имущества | 10 |
| Отсутствие нарушения порядка и сроков предоставления бюджетной, статистической, бухгалтерской и иной отчетности | 25 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Руководитель учреждения | обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам работы за отчетный период) | Отсутствие нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда | 20 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг (по итогам работы за отчетный период) | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | 20 |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, контрольно-счетных органов, замечаний о деятельности учреждения от Архивного агентства Красноярского края | 20 |
| эффективность реализуемой кадровой политики (по итогам работы за отчетный период) | отсутствие текучести кадров | 10 |
| Отсутствие нарушений работниками трудовой и исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе | 20 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | |
| Заместитель руководителя | сложность организации и управления учреждением (по итогам работы за отчетный период) | отсутствие замечаний по соответствию подготовленных локальных актов учреждения, договоров и других документов нормам действующего законодательства | 25 |
| обеспечение в установленные сроки выполнения приказов и поручений руководителя | 25 |
| отсутствие замечаний по соблюдению сроков и порядка предоставления документов, информации и иной отчетности |  |
| 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Заместитель руководителя | обеспечение качества предоставляемых услуг (по итогам работы за отчетный период) | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | 50 |
| стабильность функционирования курируемого направления (по итогам работы за отчетный период) | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 40 |