

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БОГОТОЛА**

**Красноярского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**« 07 » \_\_\_\_06\_\_\_2023 г. г. Боготол № 0587-п**

О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 30.09.2013 № 1246-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Боготольский городской архив»»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, п. 4 ст. 1 решения Боготольского городского Совета депутатов от 13.12.2018 № 4-183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола», руководствуясь п. 10 ст. 41, ст. 71, ст. 72, ст. 73 Устава городского округа город Боготол Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации города Боготола
от 30.09.2013 № 1246-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Боготольский городской архив»» следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Боготола [www.bogotolcity.ru](http://www.bogotolcity.ru) в сети Интернет и опубликовать в официальном печатном издании газете «Земля боготольская».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника финансового управления администрации города Боготола.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

Глава города Боготола Е.М. Деменкова

Перфилова Елена Викторовна

6-34-03

6 экз.

Приложение

к постановлению администрации

города Боготола

от « 07 » \_\_06\_\_ 2023 г. № 0587-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Боготольский городской архив»

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Боготольский городской архив» (далее - Примерное положение, Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением городского Совета депутатов от 13.12.2018 № 14-183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола» и включает в себя:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

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

условия оплаты труда руководителей;

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

1.2. Условия оплаты труда работников Учреждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

1.3. Заработная плата работника предельными размерами
не ограничивается.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работникам Учреждения,

определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям,
не включенным в профессиональные квалификационные группы,

и условия при которых, размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы могут устанавливаться

выше минимальных размеров окладов

2.1. [Минимальные размеры](#Par149) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей работников учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы по квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп должностей

работников учреждений

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень  |  4231,00  |

3. Виды выплат компенсационного характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности работников Учреждения

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

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

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

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

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем и четвертом пункта 3.4, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

3.5. Надбавка за работу с документами, составляющими государственную тайну, выплачивается работникам, имеющим оформленный в установленном Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных обязанностей ежемесячно в следующих размерах:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», - до 10 процентов к окладу (должностному окладу);

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - до 20 процентов к окладу (должностному окладу).

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

4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки результативности

и качества труда работников Учреждения

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии
с [приложением № 1](#Par225) к настоящему Примерному положению.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, определенные [приложением № 1](#Par225) к настоящему Примерному положению.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ конкретному работнику Учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах, по итогам работы в отчетном периоде и выплачиваются ежемесячно.

Выплаты по итогам работы конкретному работнику учреждения производятся по итогам работы за год (полугодие, месяц).

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

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

С = С1б × Бi , (1)

где:

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

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

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

 n

С1б = ФОТст / ∑Б , (2)

 i=1

где:

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

n – количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

где:

ФОТплан – фонд оплаты труда учреждения (без начислений на выплаты по оплате труда) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, состоящий из установленных работникам учреждения должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

ФОТгар – гарантированный фонд оплаты труда работников с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, предусмотренный в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) на плановый квартал;

ФОТотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТстр – фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на плановый квартал;

РК - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

ФОТотп =1 / 12 ФОТплан (4)

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

4.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

за сложность, напряженность и особый режим работы;

для повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.5.1. Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы работникам Учреждения устанавливается руководителем Учреждения, исходя из объема, напряженности и степени важности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности и может быть увеличен на 10 процентов, в случае если выполняемая работа носит разъездной характер и (или) в должностные обязанности работника входит:

хранение, улучшение физического состояния и микрофильмирование документов, созданных до начала 20 века;

инициативное документирование и взаимодействие с держателями личных фондов;

организация и проведение информационных мероприятий (выставки, круглые столы, семинары и другие мероприятия);

обслуживание высокотехнологичного оборудования;

обработка персональных данных сотрудников учреждения;

осуществление функций и полномочий контрактного управляющего.

Размер выплаты может быть изменен (уменьшен или увеличен) при изменении степени сложности и напряженности работы либо изменении режима работы.

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

Молодыми специалистами являются специалисты, впервые окончившие одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившие в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности.

4.5.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норма рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника, определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.5.4. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы работникам может увеличиваться один раз в год на основании личного заявления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 100% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачиваются один раз в год без учета фактически отработанного времени.

4.6. Выплаты по итогам работы выплачиваются работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда по итогам работы за год (полугодие, месяц).

Выплаты по итогам работы за год (полугодие, месяц) предельным размером не ограничиваются и выплачиваются с учетом критериев балльной оценки результативности и качества труда работников учреждений, указанных в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год (полугодие, месяц) работникам учреждений учитывается время, фактически отработанное в течение года (полугодия, месяц), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности учреждения.

Выплаты работникам учреждений, принятым на работу в течение текущего квартала, осуществляются пропорционально отработанному времени, со дня назначения работника на должность и до конца текущего квартала.

Выплаты по итогам работы за год (полугодие, месяц) работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

По решению руководителя Учреждения выплаты по итогам работы за месяц могут производиться без учета фактически отработанного времени.

Учреждение имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, определенные в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

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

Руководитель Учреждения устанавливает размер выплат стимулирующего характера для работников Учреждения на основании листа оценки по форме согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений согласно приложению № 8 к настоящему Примерному положению.

5.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

5.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения».

Перечень работников основного персонала учреждений, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых созданы учреждения, определяется в соответствии
с Перечнем должностей профессий работников учреждений, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении Перечня должностей профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности».

5.6. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников учреждений.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлено приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

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

5.7. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 6 к настоящему Примерному положению;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 6 к настоящему Примерному положению;

выплаты за качество выполняемых работ в размере до 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 6 к настоящему Примерному положению;

выплаты по итогам работы руководителю Учреждения осуществляются по итогам работы за год (полугодие, месяц).

Выплаты по итогам работы за год (полугодие, месяц) руководителю Учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда в размерах, указанных в приложении № 7 к настоящему Примерному положению.

5.8. Руководителю Учреждения могут производиться выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы (персональные выплаты).

Руководителю Учреждения персональные выплаты устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно в размере до 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной.

5.8.1. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы может увеличиваться один раз в год на основании личного заявления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 100% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачиваются один раз в год без учета фактически отработанного времени.

5.9. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти города Боготола за каждый вид выплат раздельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя) устанавливается в кратности до 1,7.

5.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в сети Интернет на официальном сайте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и представления данной информации устанавливается администрацией города Боготола.

6. Единовременная материальная помощь

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

6.2. Единовременная материальная помощь руководителям учреждений оказывается по решению руководителя органа исполнительной власти города Боготола.

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

7. Размер средств, направляемых на оплату труда работников,

полученных от приносящей доход деятельности

7.1. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников Учреждения (с учетом начислений на выплаты по оплате труда) в объеме, не превышающем 50% от общей суммы полученных доходов.

Приложение № 1

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения

«Боготольский городской архив»

Виды выплат стимулирующего характера,

размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности

и качества деятельности учреждений для работников учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименования критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений | Интерпретация критериев оценки  результативности и качества труда работников учреждений | Показатель достижения  планового значения (уровень достигнутых результатов) критерия оценки результативностии качества труда работников учреждений | Предельноеколичество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Профессионализм в решении вопросов, входящих в должностные обязанности | соответствие выполненных работ по обеспечению сохранности, комплектованию, учету, созданию научно-справочного аппарата и использованию документов, а также обеспечению деятельности учреждения требованиям,установленным нормативными документами  | отсутствие нарушений в отчетном периоде требований нормативных документов | 15 |
| наличие единичных (не более 3) нарушений в отчетном периоде требований нормативных документов | 10 |
| наличие 3 и более нарушений в отчетном периоде требований нормативных документов | 0 |
| Обеспечение эффективной деятельности учреждения | соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил пожарной и технической безопасности, исключающих утрату документов; обеспечение сохранности имущества учреждения  | отсутствие в отчетном периоде зафиксированных актами нарушений норм и правил; порчи имущества | 15 |
| наличие единичных (не более 1) нарушений в отчетном периоде зафиксированных актами нарушений норм и правил; порчи имущества | 10 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | наличие 1 и более нарушений в отчетном периоде зафиксированных актами нарушений норм и правил; порчи имущества | 0 |
| проведение мероприятий (выступление с сообщением, докладом, оформление выставки, подбор документов и т.д.), направленных на повышение имиджа учреждения  | участие в 3 и более мероприятиях, проводимых в отчетном периоде | 15 |
| участие не менее чем в 2 мероприятиях, проводимых в отчетном периоде | 10 |
| участие в 1 мероприятии, проводимом в отчетном периоде | 5 |
| Поддержание высокого уровня исполнительской дисциплины | подготовка, заполнение и (или) исполнение документов в установленные законодательством сроки (локальные нормативные акты учреждения, запросы пользователей, договоры, учетные, кадровые и другие документы)  | отсутствие в отчетном периоде необоснованных фактов нарушения исполнительской дисциплины | 15 |
| наличие единичных (не более 1) нарушений в отчетном периоде необоснованных фактов исполнительской дисциплины | 10 |
| наличие неоднократных (более 1) нарушений в отчетном периоде необоснованных фактов исполнительской дисциплины | 0 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение сохранности архивных документов | доля единиц хранения, физическое состояние которых улучшено работником в текущем году, по отношению к количеству единиц хранения, установленных плановыми показателями в отчетном периоде\* | более 100 % | 15 |
| 100 % | 10 |
| менее 100 % | 5 |
| доля единиц хранения, в отношении которых работником учреждения проведена проверка наличия и состояния дел, по отношению к общему объему единиц хранения, установленных плановыми показателями в отчетном периоде | более 100 % | 15 |
| 100 % | 10 |
| менее 100 % | 5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | доля единиц хранения подготовленных к выдаче и выданных работником учреждения из хранилища (с учетом нормативных затрат), по отношению к общему объему выданных из хранилища единиц хранения в отчетном периоде\*\* | более 100 % | 15 |
| 100 % | 10 |
| менее 100 % | 5 |
|  | доля единиц хранения, отсканированных, переведенных работником учреждения на рулонную пленку, включенных в электронный фонд пользования, по отношению к общему объему единиц хранения, установленных плановыми показателями в отчетном периоде | более 100 % | 30 |
| 100 % | 25 |
| менее 100 % | 5 |
| Комплектование Архивного фонда  | доля организаций – источников комплектования, своевременно упорядочивших документы Архивного фонда по отношению к общему количеству организаций, с которыми работник учреждения осуществляет взаимодействие  | 100 % | 15 |
| от 90 до 100 % | 10 |
| менее 90 % | 5 |
| доля организаций – источников комплектования, своевременно передавших документы на хранение по отношению к общему количеству организаций, с которыми работник учреждения осуществляет взаимодействие | 100 % | 15 |
| от 90 до 100 % | 10 |
| менее 90 % | 5 |
| доля организаций – источников комплектования, имеющих согласованные номенклатуры дел по отношению к общему количеству организаций, с которыми работник учреждения осуществляет взаимодействие | 100 % | 15 |
| от 90 до 100 % | 10 |
| менее 90 % | 5 |
| обеспечение работником учреждения приема на хранение научно-технической документации, кино-, фото-, фонодокументов, электронных документов, документов личного происхождения, в том числе в ходе инициативного документирования | регулярное обеспечение(не менее 1 раза в квартал) | 10 |
| эпизодическое обеспечение (менее 1 раза в квартал) | 5 |
| Предоставление пользователям информационных услуг и информационных продуктов для удовлетворения их информационных потребностей | количество запросов социально-правового характера, исполненных работником учреждения с учетом нормативных затрат в установленные сроки в отчетном периоде\*\*\* | более 100 % | 15 |
| 100 % | 10 |
| менее 100 % | 5 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | доля подготовленных работником учреждения информационных материалов (статьи, обзоры, подборки документов и т.п.), по отношению к запланированным в отчетном периоде | более 100 %  | 15 |
| 100 % | 10 |
| менее 100 % | 5 |
| Создание эффективного научно-справочного аппарата  | доля единиц хранения, просмотренных работником учреждения для внесения сведений в автоматизированные базы данных по отношению к общему количеству единиц хранения, установленных плановыми показателями в отчетном периоде \*\*\*\* | более 100 %  | 20 |
| 100 % | 15 |
| менее 100 % | 5 |
| доля единиц хранения, в отношении которых работником учреждения проведена переработка и (или) описание, по отношению к общему количеству единиц хранения, установленных плановыми показателями в отчетном периоде\*\*\*\*\* | более 100 %  | 20 |
| 100 % | 15 |
| менее 100 % | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Повышение ответственности к должностным обязанностям | количество обоснованных жалоб со стороны юридических и физических лиц в адрес руководителя учреждения на исполнение работником учреждения должностных обязанностей  | отсутствие обращений в отчетном периоде | 15 |
| наличие единичных (не более 2) обращений  | 10 |
| наличие 2 и более обращений | 0 |
| Повышение качества подготовки служебных документов  | соответствие документов, подготовленных работником учреждения в отчетном периоде, установленным нормативными документами требованиям  | отсутствие ошибок (замечаний)  | 15 |
| наличие единичных (не более 3) ошибок (замечаний) | 10 |
| наличие 3 и более ошибок (замечаний)  | 0 |

\* Количество баллов может быть увеличено на 5 баллов, в случае если в общем объеме единиц хранения, в отношении которых проведено улучшение физического состояния, 5 и более процентов составляют единицы хранения до 1-й половины 19 века.

\*\* Количество баллов может быть увеличено на 5 баллов по каждому основанию, в случае если подготовка к выдаче и выдача из хранилища единиц хранения осуществлялась для пользователей в читальный зал или во временное пользование, а также в отношении единиц хранения созданных до 1917 года.

\*\*\* Количество баллов может быть увеличено на 5 баллов, в случае если в общем объеме исполненных работником учреждения запросов доля запросов о подтверждении заработной платы от 5 до 10 лет составит 5 и более процентов, на 10 баллов – если за 10 и более лет.

\*\*\*\* Количество баллов может быть увеличено на 5 баллов, в случае если в общем объеме единиц хранения, просмотренных для внесения сведений в автоматизированные базы данных, 5 и более процентов составляют единицы хранения до 1917 года.

\*\*\*\*\* Количество баллов может быть увеличено на 5 баллов, в случае если в общем объеме единиц хранения, в отношении которых проведена переработка и (или) описание, составляют единицы хранения до 1917 года.

Приложение № 2

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения

«Боготольский городской архив»

Критерии балльной оценки результативности и качества

труда для установления стимулирующих выплат по итогам работы

работникам учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценкирезультативности икачества трудаработников учреждения | Условия | Предельноеколичествобаллов |
| Наименование | Индикатор |
| ЗА ГОД (ПОЛУГОДИЕ) |
| Инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий  | применение в работе современных форм и методов организации труда  | X | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений  | результативность выполненного задания | выполнено в полном объеме, ранее установленного срока | 50 |
| выполнено в полном объеме, в установленный срок  | 30 |
| Достижение высоких результатов в работеза определенныйпериод | значение результатов | перевыполнение плановых показателей на 110% и более процентов | 100 |
| перевыполнение плановых показателей до 110% | 70 |
| выполнение плановых показателей в полном объеме | 50 |
| ЗА МЕСЯЦ |
| в связи с юбилейной датой  | наличие основания | 50, 55, 60, 65 лет | 100 |
| в связи с награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края | наличие основания | Х  | 50 |

Приложение № 3

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения

«Боготольский городской архив»

СОГЛАСОВАНО:

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

 (руководитель учреждения, должность,

 ФИО, дата)

Лист оценки

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

результативности и качества труда работников учреждения)

за месяц (квартал) \_\_\_\_ года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Фамилия,имя,отчество  | Наименование должностей работников  учреждения,в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативностии качества труда работников  учреждения | Количество  баллов по результатам  оценки деятельности работников  учреждения | Роспись  работников  учреждения, в  отношении  которых  осуществляется  оценка результативностии качества труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Должность

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

 (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 4

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения

«Боготольский городской архив»

Объемные показатели для отнесения учреждения к группе

по оплате труда руководителей

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда руководителей,к которой относится учреждение |
|  | I | II | III | IV |
|  Архивы  |
| Объем хранения документов (тысяч единиц хранения) [<\*>](#Par898) | свыше 1000 | от 500 до 1000  | от 100 до 500  | до 100  |

<\*> Включаются все виды документов, указанные в паспорте конкретного учреждения, с учетом, что 1 единица хранения научно-технической документации, документов личного происхождения и кинофотодокументов приравнивается к 5 единицам хранения управленческой документации; 10 тыс. кадров позитивов микрофильмов и микрофиш страхового фонда и фонда пользования приравниваются к 0,1 тысячи единиц хранения управленческой документации или 0,5 тысячи единиц хранения документов личного происхождения или научно-технической документации и общее количество печатных изданий (при наличии в составе учреждения научно-справочной библиотеки или хранилища печатных изданий).

Приложение № 5

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения

«Боготольский городской архив»

Количество должностных окладов руководителей учреждений,

учитываемых при определении объема средств на выплаты

стимулирующего характера руководителю учреждения, в год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Учреждения | Количество должностныхокладов руководителяучреждения, подлежащихцентрализации, в год |
|  1  |  2  |  3  |
|  | 4-я группа по оплате труда  | до 22 |

Приложение № 6

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения

«Боготольский городской архив»

Виды выплат стимулирующего характера,

размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности

и качества деятельности учреждений для руководителя Учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  должности | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | Предельный размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Содержание  критерия оценки  результативности и качества деятельности  учреждений | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач |
| Руководитель | создание оптимальных условий хранения документов  | удельный вес единиц хранения, для хранения которых созданы оптимальные условия, в общем объеме единиц хранения | от 80 % до 100 % | 15 |
| от 75 % до 80 % | 10 |
| ниже 75 % | 0 |
| обеспечение безопасных условий для осуществления деятельности работников учреждения  | обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда  | 100 % | 15 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | повышение имиджа учреждения | проведение информационных мероприятий, семинаров (в год) | свыше 15  | 10 |
| от 10 до 15  | 5 |
| менее 10  | 3 |
| эффективность формирования кадрового потенциала учреждения, ед.  | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю  | 100 % | 10 |
| от 85 % до 100 % | 5 |
| менее 85 % | 3 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Руководитель  | эффективное управление учреждением | выполнение плановых показателей учреждения | 100 % | 20 |
| от 95 % до 100 % | 10 |
| менее 95 % | 5 |
| привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения | 100 % | 5 |
| исполнительская дисциплина | высокая исполнительская дисциплина - исполнение документов в срок  | 10 |
| средняя исполнительская дисциплина - исполнение документов с нарушением срока на 5 дней | 5 |
| низкая исполнительская дисциплина - исполнение документов с нарушением срока более 5 дней | 3 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения и (или) действия руководителя | 100 % | 10 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности учреждения  | использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном финансовом году  | от 96 % до 100 % | 30 |
| от 90 % до 96 % | 20 |
| менее 90 % | 10 |
| отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности и отсутствие дебиторской задолженности | 100 % | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Руководитель  | обеспечение уставной деятельности учреждения  | отсутствие зафиксированных актами (справками) нарушений со стороны налоговых органов, органов финансового контроля и главного распорядителя бюджетных средств | 100 % | 20 |
| обеспечение качественного и своевременного представления отраслевой, статистической и бюджетной отчетности  | отсутствие ошибок и своевременное представление отраслевой отчетности | 100 % | 10 |
| отсутствие ошибок и своевременное представление статистической отчетности  | 100 % | 10 |
| отсутствие ошибок и своевременное представление бюджетной отчетности  | 100 % | 10 |
| количество предлагаемых изменений в бюджетную смету  | 0 | 25 |
| до 5 | 15 |
| больше 5 | 5 |

Приложение № 7

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения

«Боготольский городской архив»

Размер и условия выплат по итогам работы

руководителю Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценкирезультативности икачества трудаработников учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, % |
| Наименование | Индикатор |
| ЗА ГОД (ПОЛУГОДИЕ) |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда  | применение в работе современных форм и методов организации труда  |  X  | 100  |
| Качество подготовки и своевременность сдачи отчетности  | отчетность  | наличие единичных (не более 1) ошибок в представленной в срок отчетности  | 100 |
| ЗА МЕСЯЦ |
| в связи с юбилейной датой  | наличие основания | 50, 55, 60, 65 лет | 100 |
| в связи с награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края | наличие основания | Х  | 50 |

Приложение № 8

к примерному положению об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения

«Боготольский городской архив»

Количество средних окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников основного

персонала, используемое при определении размера

должностного оклада руководителя учреждения с учетом

отнесения учреждения к группе по оплате труда

руководителей учреждений города Боготола

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группапо оплате труда | IV группа по оплате труда |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | МКУ «Архив» | 2,7-2,9 | 2,5-2,6 | 2,2-2,4 | 2,0-2,1 |