



АДМИНИСТРАЦИЯ
Ирбейского района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.02.2020

с. Ирбейское

№ 141- пг

О внесении изменений в постановление администрации Ирбейского района от 21.11.2013 № 1533-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив Ирбейского района»

В соответствии с решением Ирбейского районного Совета депутатов Красноярского края от 30.05.2012 № 141 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», руководствуясь статьёй 38 Устава Ирбейского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Приложение к постановлению администрации Ирбейского района от 21.11.2013 № 1533-пг изложить в новой редакции согласно приложению.
2. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам – руководителя финансового управления администрации Ирбейского района Е.В. Грибкову.
3. Постановление вступает в силу с 01 января 2020 года, но не ранее дня следующего за днем его официального опубликования.

Глава района

О.В. Леоненко

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Муниципальный архив Ирбейского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения (далее - положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Ирбейского районного Совета депутатов Красноярского края от 30.05.2012 № 141 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», регулирует условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Муниципальный архив» Ирбейского района (далее – учреждение), и включает в себя следующие элементы оплаты:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказом №119н от 25.03.2013г «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лаборатории обеспечения сохранности архивных документов».

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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);

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 директором до 12% к окладу;

работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, а так же занятым на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

3.3. В случаях и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в размере 30% от месячной заработной платы работника;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или за работу в местностях с особыми климатическими условиями – в размере до 30% от месячной заработной платы работника.

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;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада)

работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

3.4.4. Работникам, привлекающимся 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 размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4. Выплаты стимулирующего характера

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 учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему 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 ежемесячно по итогам работы за отчетный период.

Выплаты по итогам работы конкретному работнику учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда по итогам работы за год (месяц).

Выплаты по итогам работы за год (месяц) предельным размерам не

ограничиваются и выплачиваются с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, указанных в приложении 3 к настоящему положению.

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:

$$C = C_{16} \times B_i, \quad (1)$$

где:

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

C_{16} – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$C_{16} = \text{ФОТ}_{\text{ст}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (2)$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

n – количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = (\text{ФОТ}_{\text{план}} - \text{ФОТ}_{\text{гар}} - \text{ФОТ}_{\text{отп}} - \text{ФОТ}_{\text{стр}}) / \text{РК}, \quad (3)$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{план}}$ – 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 учреждения на плановый квартал;

$\text{ФОТ}_{\text{гар}}$ – 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 на плановый квартал;

ФОТ_{отп} – 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;

ФОТ_{стр} – фонд стимулирующих выплат руководителя учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в бюджетной смете 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.

$$\text{ФОТ}_{\text{отп}} = 1 / 12 \text{ ФОТ}_{\text{план}} , \quad (4)$$

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

4.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

за сложность, напряженность и особый режим работы;

за опыт работы в занимаемой должности;

региональная выплата.

4.5.1. Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются ежемесячно в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, выполнение должностных обязанностей которых связано:

с разъездным характером работы;

хранением, использованием, реставрацией и микрофильмированием документов, созданных до середины 19 века;

выявлением документов, представляющих интерес для коллекционеров;

инициативным документированием и взаимодействием с держателями личных фондов.

4.5.2. Выплаты, устанавливаемые с учетом опыта работы для работников учреждений, осуществляются по следующим критериям:

непрерывный стаж работы в области архивного дела.

Выплаты, устанавливаемые с учетом опыта работы, производятся ежемесячно при условии непрерывного стажа работы в учреждении (отрасли) в следующем размере:

от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;

свыше 10 лет - 25 процентов.

4.5.3. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, в соответствующем месяце персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между величиной, рассчитанной из размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, пропорционально отработанной норме рабочего времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий месяц, в котором не полностью отработана норма рабочего времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница

между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

4.5.4. Региональная выплата производится работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного абзацем 2 пункта 4.41 решения Ирбейского районного Совета депутатов от 30.05.2012 № 141 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата, для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют 19408 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта 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).

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.

4.6. Выплаты по итогам работы выплачиваются работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда по итогам работы за год (месяц) при условии выполнения учреждением всех плановых показателей.

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

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

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов;

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

- организация выездных форм работы и консультативной помощи;

- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам, руководителю учреждения 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).

5.2. Единовременная материальная помощь руководителю учреждения оказывается по решению главы района.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего положения.

6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения составляет 6875,00 рублей.

6.4. 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 учреждения.

Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлено приложением 3 к решению Ирбейского районного Совета депутатов от № 141 от 30.05.2012 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельный уровень соотношения) не превышает 3.

6.5. Руководителю учреждения, могут производиться следующие персональные выплаты:

выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;
непрерывный стаж работы в области архивного дела.

Выплаты, устанавливаемые с учетом опыта работы, производятся ежемесячно при условии непрерывного стажа работы в учреждении (отрасли) в следующем размере:

от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
свыше 10 лет - 25 процентов.

6.5.1. Руководителю учреждения выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются ежемесячно в размере 40 процентов оклада.

6.6. 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 соответствии с приложением 4 к положению и выплачиваются ежемесячно.

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

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения 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.

6.7. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главой района за каждый вид выплат отдельно.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения
«Муниципальный архив
Ирбейского района»

Размеры окладов профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих учреждения

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

Квалификационные уровни	Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
1 квалификационный уровень (архивист)	2987,00
2 квалификационный уровень (архивист 2 категории)	4152,00

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения
«Муниципальный архив
Ирбейского района»

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда
работников учреждения

Наименования критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения	Интерпретация критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения	Показатель достижения планового значения (уровень достигнутых результатов) критерия оценки результативности и качества труда работников учреждения	Предельное количество 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	Соблюдение	15

Поддержание высокого уровня исполнительской дисциплины	Подготовка, заполнение и (или) исполнение документов в установленные законодательством сроки (локальные нормативные акты учреждения, запросы пользователей, договоры, учетные и другие документы)	Отсутствие замечаний	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение сохранности документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов, комплектование Архивного фонда Российской Федерации	Своевременно упорядочивание документов Архивного фонда Российской Федерации организаций, с которыми работник учреждения осуществляет взаимодействие, передавших документы на хранение	Исполнение	15
	Обеспечение работников учреждения приема на хранение научно – технической документации, кино,- фото,- фотодокументов, электронных документов, документов личного происхождения, в том числе в ходе инициативного документирования		10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Повышение ответственности к должностным обязанностям	Количество обоснованных жалоб со стороны юридических и физических лиц в адрес руководителя учреждения, Администрацию района на исполнение работником учреждения должностных обязанностей	Отсутствие	10

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения
«Муниципальный архив Ирбейского
района»

Критерии оценки результативности и качества труда для установления
стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждений

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельно е количество о баллов
	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 работе за определенный период	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,	наличие основания	X	50

установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края			
---	--	--	--

к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения
«Муниципальный архив
Ирбейского района»

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

Наименование должности	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Предельный размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
1	2	3
Руководитель	Создание оптимальных условий хранения документов и обеспечение безопасных условий для осуществления деятельности работников учреждения	30 %
	Эффективное управление учреждением и обеспечение качества предоставляемых услуг	30 %
	Обеспечение уставной деятельности учреждения и обеспечение качественного и своевременного представления отраслевой статистической, и бюджетной отчетности	40 %