



ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14.04.2020

г. Красноярск

№ 228-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Туристский информационный центр Красноярского края» и внесении изменений в некоторые постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 103 Устава Красноярского края, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» постановляю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Туристский информационный центр Красноярского края» согласно приложению.

2. Внести в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» следующее изменение:

в перечне должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности:

раздел VII изложить в следующей редакции:

«

VII. По виду экономической деятельности «Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги»	
1. Учреждения, подведомственные агентству по туризму Красноярского края	
1.1. Краевое государственное казенное учреждение «Туристский информационный центр Красноярского края»	консультант по туризму; менеджер по формированию туристского продукта.

».

3. Внести в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края» следующее изменение:

в Примерном положении об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края:

в разделе 4:

пункт 4.1.1 исключить;

в пункте 4.3.3:

в абзаце восьмом слова «туристских информационных центрах» исключить;

в абзаце девятом слова «туристских информационных центров» исключить;

в приложении № 3 исключить строку 10.

4. Опубликовать постановление в газете «Наш Красноярский край» и на «Официальном интернет-портале правовой информации Красноярского края» (www.zakon.krskstate.ru).

5. Постановление вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 января 2019 года.



Первый заместитель
Губернатора края –
председатель
Правительства края

Ю.А. Лапшин

**Примерное положение об оплате труда работников краевого
государственного казенного учреждения
«Туристский информационный центр Красноярского края»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Туристский информационный центр Красноярского края» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Примерное положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения «Туристский информационный центр Красноярского края» (далее – Учреждение) по следующим видам экономической деятельности: «Деятельность по предоставлению туристических информационных услуг» (основной вид деятельности); «Прочие виды полиграфической деятельности»; «Строительство жилых и нежилых зданий»; «Деятельность информационных агентств»; «Деятельность информационных служб и прочая, не включенная в иные группировки»; «Деятельность рекламных агентств»; «Деятельность по благоустройству ландшафта»; «Деятельность по организации конференций и выставок»; «Предоставление прочих персональных услуг, не включенных в другие группировки».

1.3. Примерное положение предусматривает введение системы оплаты труда работников Учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера для работников Учреждения;

виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждения;

условия оплаты труда для руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, в том числе виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

размер средств, направляемых на оплату труда руководителя и работников Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности;

объемные показатели для отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей Учреждений определены в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению;

критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность, высокие результаты и качество работы для работников Учреждения;

критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для установления руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности и качество выполняемых работ.

1.5. В случае если объемные показатели для отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей Учреждений находятся в разных группах по оплате труда руководителя Учреждения, группа оплаты труда руководителя Учреждения определяется по показателю, относящемуся к более высокой группе по оплате труда руководителей Учреждения.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, указаны в разделах 1–2 приложения № 2 к Примерному положению.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей автомобиля увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

на 25 процентов – за первый класс;

на 10 процентов – за второй класс.

2.5. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.4 Примерного положения.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в соответствии с разделом 3 приложения № 2 к Примерному положению.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем Учреждения с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере от 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. 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.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

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

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

3.4. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается работникам Учреждения в порядке и размерах, предусмотренных 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».

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (далее в настоящем разделе – выплаты):

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

2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) персональные выплаты:

за опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10 % за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15 % за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

до 25 % при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

до 35 % при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2¹ статьи 4 Закона края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

5) выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты работникам учреждения (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы) ежемесячно устанавливаются приказом руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения с учётом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложениям 3–5 к Примерному положению, а также рекомендаций комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утверждаемым руководителем Учреждения.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда, решения комплексных задач, достижение результатов в деятельности Учреждения.

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 Учреждения согласно приложению № 3 к Примерному положению.

4.5. 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.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения согласно приложению № 4 к Примерному положению.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 5 к Примерному положению.

4.7. Выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно с учётом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложениям 3–5 к Примерному положению.

4.8. Персональные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, действуют с момента их назначения и выплачиваются ежемесячно.

Конкретный размер персональной выплаты устанавливается приказом Руководителя учреждения с учетом сложности, объема, напряженности и степени важности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.8.1. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размере до 250 процентов оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом оценки руководителем Учреждения следующих критериев: компетентность, профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, сложность, срочность и объем выполняемой работы.

4.8.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера

минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда).

Размер персональной выплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

4.9.2. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляются по разным основаниям и выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При установлении выплат по итогам работы учитываются следующие критерии:

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

инициатива, творческий подход к работе и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

качество подготовки и своевременность предоставления отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада). Время нахождения работника в командировке учитывается для начисления выплат по итогам месяца. По итогам работы за квартал, год выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере, в зависимости от конечного результата деятельности Учреждения с учетом фактически отработанного времени в данном периоде;

Выплаты по итогам работы не начисляются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за тот расчетный период, в котором выплачивается премия.

4.10. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается персонально в отношении конкретного работника в абсолютном размере в соответствии с применением балльной оценки. Количество баллов, устанавливаемых работнику Учреждения, определяется с учётом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложениям № 3–5.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C1 балла – 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.

$$C1 \text{ балла} = \frac{\sum_{i=1}^{i=p} (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{\text{SUM } B},$$

где:

Q_{стим.} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Q_{стим. рук} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя Учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в расчете на квартал;

p – количество работников Учреждения, подлежащих оценке за отчетный квартал, за исключением руководителя Учреждения,

SUM B – количество расчетных баллов для определения размеров стимулирующих выплат;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q_{зп} – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый квартал;

Q_{гар} – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете) по основной и совмещаемой должностям

с учётом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на плановый квартал;

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год} ,$$

где:

Qбаз – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на месяц;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом квартале согласно смете, утвержденной в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения включает в себя должностной оклад; выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителя Учреждения устанавливаются приказом агентства по туризму Красноярского края, являющегося учредителем Учреждения (далее – Учредитель), в соответствии с Примерным положением.

Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с Примерным положением.

5.2. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 Примерного положения.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10–30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя Учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя Учреждения при наличии квалификационной категории.

5.4. Руководителю Учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера Учредителем могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее в настоящем разделе – выплаты):

5.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 160 % от оклада (должностного оклада).

5.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120 % от оклада (должностного оклада).

5.4.3. Персональные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются:

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10 % при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25 % при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

до 35 % при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

за сложность, напряженность и особый режим работы.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размере до 100 процентов оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается Учредителем с учетом объема напряженности и степени важности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности, действует с момента ее назначения и выплачивается ежемесячно.

5.4.4. Выплаты по итогам работы руководителю Учреждения:

5.4.4.1. Выплаты по итогам работы руководителю Учреждения за месяц, квартал, год выплачиваются по разным основаниям и осуществляются с целью поощрения руководителя Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход к работе 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.

5.4.4.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя Учреждения осуществляется Учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

5.4.4.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения. Выплаты

по итогам работы руководителя Учреждения за квартал и год устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.5. Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее в настоящем разделе – выплаты):

5.5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в размере:

до 120 % от оклада (должностного оклада) – заместителям руководителя Учреждения;

до 70 % от оклада (должностного оклада) – главному бухгалтеру.

5.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в размере:

до 90 % от оклада (должностного оклада) – заместителям руководителя Учреждения;

до 80 % от оклада (должностного оклада) – главному бухгалтеру.

5.5.3. Персональные выплаты заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения:

за стаж работы:

от 1 до 5 лет – 5 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

свыше 10 лет – 25 %;

за сложность, напряженность и особый режим работы.

Персональная выплата заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 100 процентов должностного оклада. Конкретный размер персональной выплаты устанавливается ежемесячно с учетом объема напряженности и степени важности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности, действует с момента ее назначения и выплачивается ежемесячно.

5.5.4. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются по разным основаниям и осуществляются с целью поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителя и главным бухгалтером своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход к работе 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.

5.5.4.1. Оценка выполнения показателей работы заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

5.5.4.2. Выплаты по итогам работы заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

5.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю Учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру с учётом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно приложению № 6 к Примерному положению.

5.7. Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения в год, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет 21,6 должностных оклада руководителя Учреждения в год.

5.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на основании решения руководителя Учреждения с учётом положений настоящего раздела и действующего законодательства.

5.9. Выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности Учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

5.10. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, 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 органом исполнительной власти Красноярского края, осуществляющим управление Учреждениями, в размере, не превышающем следующего размера:

Руководитель Учреждения	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер
2,3	2,1	1,8

6. Размер средств, направляемых на оплату труда руководителя и работников Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности

6.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителю и работникам Учреждения (без учёта страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объёме, не превышающем 80 % от общей суммы полученных средств.

6.2. Оплата труда руководителя и работников Учреждения за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

6.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, установленного действующим законодательством.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников краевого
государственного казенного учреждения
«Туристский информационный центр
Красноярского края»

Объемные показатели, характеризующие работу краевого государственного казенного учреждения
«Туристский информационный центр Красноярского края», для определения группы
по оплате труда руководителя учреждения

Показатели	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Количество мероприятий презентационного и обучающего характера с целью продвижения туристско-рекреационных возможностей и туристских услуг, реализуемых на территории Красноярского края (организация и (или) участие в мероприятиях) (единиц)	24	18	12	6
Количество лиц, проинформированных о туристско-рекреационных возможностях и туристских услугах, реализуемых на территории Красноярского края (тыс. человек)	280,0	210,0	140,0	70,0

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Туристский информационный
центр Красноярского края»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевого государственного казенного учреждения «Туристский информационный центр Красноярского края»

1. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих персональную деятельность по профессиям рабочих:

1.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1 квалификационный уровень	2552,00
2	2 квалификационный уровень	2675,00

1.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1 квалификационный уровень	2971,00
2	2 квалификационный уровень	3623,00
3	3 квалификационный уровень	3981,00
4	4 квалификационный уровень	4796,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1 квалификационный уровень	2971,00

2	2 квалификационный уровень	3134,00
---	----------------------------	---------

2.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1 квалификационный уровень	3297,00
2	2 квалификационный уровень	3623,00
3	3 квалификационный уровень	3981,00
4	4 квалификационный уровень	5024,00
5	5 квалификационный уровень	5675,00

2.3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1 квалификационный уровень	3623,00
2	2 квалификационный уровень	3981,00
3	3 квалификационный уровень	4370,00
4	4 квалификационный уровень	5253,00
5	5 квалификационный уровень	6133,00

2.4. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1 квалификационный уровень	6592,00
2	2 квалификационный уровень	7637,00
3	3 квалификационный уровень	8223,00

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ

№ п/п	Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	консультант по туризму	4776,00

	менеджер по формированию туристского продукта	5575, 00
--	--	----------

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников краевого государственного казенного
учреждения «Туристский информационный центр
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Туристский информационный центр Красноярского края» (далее – Учреждение) для определения размеров выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Предельное количество баллов
1. Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением	15–25
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения	15–25
	разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед Учреждением	15–25
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности Учреждения	15–25
	превышение фактических показателей результативности деятельности Учреждения по сравнению с запланированными	15–25
	своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя Учреждения	0–80
	формирование, ведение и хранение базы данных работы	0–80
2. Выплаты за качество выполняемых работ	обеспечение качества предоставляемых услуг	0–80

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Туристский информационный
центр Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества труда работы работников
краевого государственного казенного учреждения «Туристский
информационный центр Красноярского края» (далее – Учреждение)
для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты

Наименование критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Предельное количество баллов
Интенсивность труда	внесение предложений руководителю Учреждения по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15–40
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15–40
Высокие результаты работы	применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25–50
	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	25–65
	непосредственное участие в реализации проектов, реализуемых Учреждением	25–65

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников краевого
государственного казенного учреждения
«Туристский информационный центр
Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения
«Туристский информационный центр Красноярского края» (далее – Учреждение)
для определения размеров выплат за качество выполняемых работ

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Начальник отдела	стабильная деятельность подразделения	своевременное выполнение плана работы отдела	20–40
		отсутствие претензий к деятельности отдела со стороны администрации Учреждения	20–40
		осуществление координации, контроля за деятельностью сотрудников отдела в части содержания, объема их должностных обязанностей	20–40
		своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка, в том числе сотрудниками отдела	20–40
Главный инженер проекта	стабильное функционирование технических служб Учреждения	своевременное выполнение заданий руководителя Учреждения с достижением установленных показателей результатов деятельности Учреждения	15–25
		безаварийная работа оборудования, обеспечивающего бесперебойное тепло-, водо-, электроснабжение Учреждения	10–20
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам	10–20

1	2	3	4
		(содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) отсутствие обоснованных замечаний руководителя Учреждения к деятельности сотрудника Учреждения своевременное исполнение сотрудником Учреждения должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса обеспечение соблюдения правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	20–40 20–40 20–40
Ведущий юрист-консультант	правовое обеспечение деятельности Учреждения	своевременное, полное и достоверное представление документации и отчетности своевременное выполнение заданий руководителя Учреждения с достижением установленных показателей результатов деятельности Учреждения качественная разработка организационно-распорядительных документов своевременное обеспечение подготовки проектов контрактов, правовой экспертизы, договоров и других документов подготовка и ведение документации по закупкам в соответствии с действующим законодательством отсутствие обоснованных замечаний руководителя Учреждения к деятельности сотрудника Учреждения своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	20–40 20–40 10–20 10–20 20–40 20–40 20–40
Ведущий специалист по кадрам	стабильное выполнение должностных обязанностей	своевременное, полное и достоверное представление документации и отчетности своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности Учреждения отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	20–40 20–40 20–40 20–40 20–40
Ведущий экономист	качество планирования	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности Учреждения своевременное, полное и достоверное представление документации и отчетности	15–25 15–25

1	2	3	4
		количество внедренных мероприятий, которые разработал сотрудник, направленных на повышение эффективности использования ресурсов Учреждения	7,5–15
		отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения	20–40
		своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	20–40
Ведущий бухгалтер	качество исполнения	своевременное выполнение заданий руководителя Учреждения с достижением установленных показателей результатов деятельности Учреждения	15–25
		своевременное, полное и достоверное представление документации и отчетности	15–25
		количество внедренных мероприятий, которые разработал сотрудник, направленных на повышение эффективности использования ресурсов Учреждения	7,5–15
		отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения	20–40
		своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	20–40
Системный администратор	стабильное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения	20–40
		своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	7,5–40
Консультант по туризму, менеджер по формированию туристского продукта	стабильное выполнение должностных обязанностей	своевременное, полное и достоверное представление документации и отчетности	15–25
		достижение установленных показателей результатов труда	20–40
		отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения	20–40
		своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	7,5–40
Администратор	стабильное	отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения	20–40

1	2	3	4
	выполнение должностных обязанностей	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	7,5–40
Инженер по эксплуатации	стабильное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения	20–40
		своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		обеспечение соблюдения правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	7,5–40
		своевременное полное и достоверное представление отчетности	15–25
		достижение установленных показателей результатов труда	20–40
Водитель автомобиля	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20–40
		своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине сотрудника Учреждения	10–20
		отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения	20–40
		отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	20–40
		бережное отношение к вверенному имуществу	20–40
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и территории, уборщик служебных помещений	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	20–40
		отсутствие обоснованных замечаний к деятельности сотрудника Учреждения	20–40
		отсутствие претензий к соблюдению правил техники безопасности, противопожарных правил, правил внутреннего трудового распорядка	20–40
		бережное отношение к вверенному имуществу	20–40

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
краевого государственного
казенного учреждения
«Туристский информационный
центр Красноярского края»

Критерии оценки результативности и качества деятельности краевого государственного казенного учреждения «Туристский информационный центр Красноярского края» (далее – Учреждение) при осуществлении выплат руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ (далее – выплаты)

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Руководитель Учреждения	создание условий для осуществления эффективной деятельности Учреждения	обеспечение безопасных условий работы в учреждении, выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	до 50
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками Учреждения)	до 30
		выполнение показателей результативности деятельности Учреждения: 100 % и более	до 50
		укомплектованность кадрами, их качественный состав	до 20
		эффективность финансово-экономической и	до 10

1	2	3	4
		хозяйственной деятельности	
Заместитель руководителя Учреждения	создание условий для осуществления эффективной деятельности Учреждения	наличие высококвалифицированных кадров	до 30
		выполнение показателей результативности деятельности Учреждения: от 95 до 97 % от 98 до 100 % более 100 %	до 20 от 21 до 30 от 31 до 40
		обеспечение выполнения требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	до 30
		система повышения уровня профессионального мастерства кадров	до 20
Главный бухгалтер	создание условий для осуществления эффективной деятельности Учреждения	эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения	до 30
		ведение бухгалтерского учета	до 30
		сохранность имущества	до 10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Руководитель Учреждения	обеспечение безопасных условий труда в учреждении	отсутствие нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие жалоб на работу Учреждения или действия руководителя Учреждения, признанных обоснованными в установленном действующим законодательством порядке	до 40
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность Учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90 % от 91 до 100 %	до 20 от 21 до 30
Заместитель руководителя Учреждения	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей	до 30

1	2	3	4
		результатов деятельности Учреждения отсутствие обоснованных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, руководителя, работников Учреждения, граждан	до 30
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 20
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 20
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 20
		ответственное отношение к своим обязанностям	до 20