**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**КИРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ КОТЕЛЬНИЧСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЧИСТОПОЛЬСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

21.03.2023 № 11

с. Чистополье

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения** |  |

В целях определения условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения, администрация Чистопольского сельского поселения ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения согласно Приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Положение о порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Утвердить Положение о порядке осуществления выплат стимулирующего и иного характера работникам учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения, согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

4. Настоящее постановление опубликовать на официальном сайте администрации Котельничского района [http://www.kotelnich-msu.ru](http://www.kotelnich-msu.ru/) в сети «Интернет».

Глава администрации

сельского поселения С.Ю. Ломакин

Разослать: бухгалтерия, руководителю учреждения культуры

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к постановлению администрации Чистопольского сельского поселения  от 21.03.2023 № 11 |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения (далее - Положение), разработано в целях регулирования оплаты труда работников учреждений культуры.

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения (далее – учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

1.3.3.Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждений утверждается постановлением главы администрации Чистопольского сельского поселения (далее – учредитель).

1.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждений, предусмотренный учредителем, может быть уменьшен только при условии  уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.8. Объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Чистопольского сельского поселения.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**замещающих должности специалистов и служащих**

**2. Основные условия оплаты труда** **работников**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:  заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; аккомпаниатор; культорганизатор. | 8637  рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:  главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; экскурсовод; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; звукооператор; аккомпаниатор - концертмейстер. | 10255 рублей |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:  заведующий отделом (сектором) библиотеки, музея, дома культуры; режиссёр массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; балетмейстер; хормейстер. | 10659 рублей |

2.1.2. Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные в указанные в пункте 2.1.1. профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:  художественный руководитель, главный хранитель музейных предметов. | 10659  рублей |

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1. при совмещении профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

1. за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определённой трудовым договором;
2. за сверхурочную работу;
3. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
4. за работу в ночное время.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании распоряжения главы администрации Чистопольского сельского поселения в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

3.2. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Выплаты за сверхурочную работу.

3.3.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа. 3.3.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

3.4.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4.3. При работе за определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников учреждений, замещающих должности специалистов и служащих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются распоряжением главы администрации Чистопольского сельского поселения в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от платных услуг, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются постановлением главы администрации Чистопольского сельского поселения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положением об оплате труда работников учреждений культуры и Положением о порядке осуществления выплат стимулирующего и иного характера работникам учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения, утвержденным настоящим постановлением администрации Чистопольского сельского поселения и указываются в трудовом договоре с работником.

4.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие почетного звания;

за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных

в сельских населенных пунктах;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

4.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы в государственных или муниципальных организациях культуры:

4.2.1.1. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Размер выплаты в процентах |
| От 1 года до 5 лет | до 5 |
| Свыше 5 лет до 10 лет | до 10 |
| Свыше 10 лет | до 15 |

4.2.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности.

4.2.1.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

4.2.1.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются главой администрации Чистопольского сельского поселения.

4.2.2. Выплаты за наличие почетного звания устанавливается в виде процентной надбавки к окладу работникам, имеющим почётные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации отрасли культура, входящие в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области».

4.2.2.1.Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Почетное звание |  | Надбавка |
| «Заслуженный работник культуры» |  | до 30 % |
| «Заслуженный работник культуры Кировской области» |  | до 25% |

4.2.2.2.Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, указа Губернатора Кировской области.

4.2.2.3.Работникам, имеющим государственные и ведомственные награды Министерства культуры СССР, РСФСР, РФ, может выплачиваться стимулирующая надбавка к должностному окладу до 10%.

4.2.2.4.Работнику, имеющему несколько почётных званий и наград, стимулирующая надбавка устанавливается по одному основанию на усмотрение работника.

4.2.3. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях), которые расположены в сельских населенных пунктах.

4.2.3.1. Перечень должностей специалистов определен **Приложением №1** к настоящему Положению.

4.2.3.2. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам учреждений (структурных подразделений учреждений).

4.2.3.3. Рекомендуемый минимальный размер надбавки к окладу за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, 25 %.

4.2.4 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, носит стимулирующий характер. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплата по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

4.2.4.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается:

всем работникам, занимающим должности специалистов и служащих, предусматривающие должностное категорирование, в соответствии с их категорией и профессиональной квалификационной группой. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности за должностное категорирование устанавливается распоряжением главы администрации Чистопольского сельского поселения на основании решения аттестационной комиссии учреждения после прохождения работником аттестации;

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный – 0,25; ведущий – 0,2; высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,1; второй категории – 0,05.

4.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

\* персональный повышающий коэффициент к окладу;

\* выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

\* выплата за качество выполняемых работ;

\* премиальные выплаты.

4.3.1.Персональный повышающий коэффициент к окладуносит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

4.3.1.1.Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладуможет быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

4.3.1.2.Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам сроком на один квартал по итогам работы в предыдущем квартале.

4.3.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

4.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работыустанавливается работникам сроком на один квартал по итогам работы в предыдущем квартале в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работыопределяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

4.3.3. Выплата за качество выполняемых работустанавливается работникам сроком на один квартал по итогам работы в предыдущем квартале. Конкретный размер выплаты определяется в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работопределяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

4.3.4. Премиальные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде выплаты в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Условия установления премиальных выплат определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 55 (для женщин), 60 (для мужчин) лет.

при награждении работника ведомственными наградами;

по иным основаниям за выполнение особо важных работ, проведение социально-значимых мероприятий.

Рекомендуемый размер премиальной выплаты до одного оклада.

Премиальная выплата не осуществляется в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

**5**.**Основные условия оплаты труда** **работников**

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

5.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

|  |  |
| --- | --- |
| профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:  дворник; истопник; кассир билетный; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтёр). | 3936 рублей |
| профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:  водитель автомобиля. | 4498 рублей |

5.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

**6. Выплаты компенсационного характера**

6.1.Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

**7. Выплаты стимулирующего характера**

7.1. В целях поощрения работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего и иного характера за выполненную работу.

7.2. Выплаты стимулирующего и иного характера устанавливаются распоряжением главы администрации Чистопольского сельского поселения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений*.*

7.3. **Постоянные стимулирующие выплаты:**

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

7.3.1**.**Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от присвоенного им квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7.3.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

7.3.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам по занимаемой должности не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

7.3.4.Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются распоряжением главы администрации Чистопольского сельского поселения на срок, не превышающий одного календарного года.

7.4. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

7.4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладуносит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

7.4.1.1.Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладуможет быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

7.4.1.2.Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам сроком на один квартал по итогам работы в предыдущем квартале.

7.4.1.3. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

7.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работыустанавливается работникам сроком на один квартал по итогам работы в предыдущем квартале в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работыопределяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

7.4.3.Выплата за качество выполняемых работустанавливается работникам сроком на один квартал по итогам работы в предыдущем квартале. Конкретный размер выплаты определяется в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работопределяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

7.4.4. Премиальные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде выплаты в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Условия установления премиальных выплат определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 55 (для женщин), 60 (для мужчин) лет.

по иным основаниям за выполнение особо важных работ, проведение социально-значимых мероприятий.

Рекомендуемый размер премиальной выплаты до одного оклада.

Премиальная выплата не осуществляется в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

7.4.5.Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, кроме указанных в настоящем Положении, не допускаются.

В случае недостаточности (отсутствия) средств для обеспечения выплат стимулирующего характера в муниципальном учреждении, глава администрации обязан снизить их размер или принять решение о прекращении выплат. Указанное решение оформляется распоряжением главы администрации Чистопольского сельского поселения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

8. Заработная плата руководителя муниципального учреждения культуры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения культуры (далее - учреждение) устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и учредителем.

8.1.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из размера должностного оклада (прочий персонал), установленного по профессиональный квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 в зависимости от лимита штатной численности работников учреждения.

8.1.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

ДО = ДО (ПКГ) х k, где:

ДО – должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ)– размер должностного оклада, установленный для прочего персонала по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570;

k – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от штатной численности работников учреждения (далее – коэффициент зависимости).

при лимите штатной численности работников учреждения до 5 штатных единиц - должностной оклад руководящего состава учреждений культуры без коэффициента зависимости.

Коэффициент зависимости устанавливается приказом учредителя в следующих размерах:

при лимите штатной численности работников учреждения свыше 5 до 8 штатных единиц – 1.1;

при лимите штатной численности работников учреждения от 8 штатных единиц и выше – 1.2;

8.1.3. Учредитель вправе, в порядке исключения из общего правила, с учетом особенностей конкретного учреждения установить иной коэффициент зависимости, чем предусмотрено пунктом 8.1.2. При этом размер коэффициента зависимости может быть изменен как сторону его увеличения, так и в сторону уменьшения.

Решение об установлении иного размера коэффициента зависимости и обоснование такого решения указывается в локальном нормативном акте учредителя.

8.1.4. Размер должностного оклада руководителя подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников (прочий персонал), установленного по профессиональный квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.09.2008 № 570, а также в случае изменения установленного лимита штатной численности работников учреждения.

8.2. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно – управленческому персоналу.

8.3. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности к должностному окладу руководителя учреждения, не устанавливаются.

8.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

8.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом исполнения им установленных Учредителем показателей эффективности деятельности.

8.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

**V. Другие вопросы оплаты труда**

9. Штатное расписание учреждения утверждается Учредителем.

9.1. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

9.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

9.3. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанном положении должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда учреждения в размере не более одного оклада.

9.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

9.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9.8. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

9.9. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

9.10. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.11. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

9.12. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения  1 |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах.**

|  |
| --- |
| Директор  Библиотекарь |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, относимых к основному персоналу**

**работников, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах.**

Культорганизатор

Библиотекарь

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения |

**Перечень должностей,**

**относимых к административно- управленческому персоналу**

**работников, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах**

Директор

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

учреждений культуры,

подведомственных администрации

Чистопольского сельского поселения

**Перечень должностей, относимых к профессиям рабочих выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах**

Уборщик помещений

Приложение № 2

|  |  |
| --- | --- |
|  | к постановлению администрации  Чистопольского сельского поселения  от 21.03.2023 № 11 |

**Положение**

**о порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных администрации**

**Чистопольского сельского поселения.**

1. Настоящее Положение о порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения (далее - Порядок) устанавливает общий порядок и критерии формирования фонда оплаты труда и разработан в целях эффективного использования бюджетных средств, повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей учреждений (далее - работники).

2. Фонд оплаты труда учреждений, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения (далее — учреждения) формируется за счет средств бюджета сельского поселения (бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств субсидий на возмещение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг).

3. Фонд оплаты труда распределяется на базовую, компенсационную и стимулирующую часть.

4. Базовая часть фонда оплаты труда является постоянной частью заработной платы работников, гарантированной независимо от результатов деятельности учреждения. Базовая часть фонда оплаты труда направляется на выплаты (в расчете на год) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности согласно штатному расписанию, за исполнение обязанностей в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.

5. Компенсационная часть фонда оплаты труда является переменной частью заработной платы работников, направляемой на выплаты, установленные в соответствии с действующим законодательством и положением по оплате труда работников учреждения.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда является переменной частью заработной платы работников, направляемой на выплаты, установленные в соответствии с действующим законодательством, положением по оплате труда работников учреждения, перечнем выплат стимулирующего и иного характера, положением о порядке осуществления выплат стимулирующего и иного характера работникам учреждений культуры.

7. Планирование расходов фонда оплаты труда осуществляется по следующим направлениям:

фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

фонд оплаты труда основного персонала;

фонд оплаты труда вспомогательного персонала.

8. Перечень должностей работников, относимых к основному и административно-управленческому персоналу устанавливается постановлением главы администрации Чистопольского сельского поселения.

9. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала, финансируемого за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат на выполнение муниципального задания, бюджетной сметы, в фонд оплаты труда учреждения составляет не более 40%.

10. Соотношение, предусмотренное пунктом 9 Порядка, может быть изменено по распоряжению учредителя на основании решения постоянно действующей комиссии по установлению оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения.

11. Глава администрации Чистопольского сельского поселения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

12. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда по видам и формам выплат стимулирующего характера работников производится главой администрации в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденном в данном учреждении, Положением о порядке осуществления выплат стимулирующего и иного характера работников учреждений культуры.

13. Глава администрации вправе перераспределить средства фонда оплаты труда между частями, предусмотренными пунктом 3 настоящего Положения.

14. Глава администрации вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

15. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренный за счет средств бюджета сельского поселения и установленный учреждению постановлением администрации сельского поселения, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

16. Объем фонда оплаты труда работников учреждений ежегодно индексируется в соответствии с правовым актом администрации Чистопольского сельского поселения.

17. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение № 3

к постановлению администрации

Чистопольского сельского поселения

от 21.03.2023 № 11

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке осуществления выплат стимулирующего и иного характера работникам учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о порядке осуществления выплат стимулирующего и иного характера работникам учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения (далее – Положение) определяет порядок и условия установления выплат стимулирующего и иного характера работникам учреждений, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения (далее – администрация).

2. Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения в целях материального поощрения труда работников учреждений, подведомственных администрации Чистопольского сельского поселения (далее – учреждения).

3. Выплаты стимулирующего и иного характера работникам учреждений (далее – стимулирующие выплаты) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего и иного характера работникам учреждений культуры, утвержденным настоящим постановлением и не образуют новый оклад.

4. Стимулирующие выплаты производятся в пределах установленного Учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

5. Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

6. Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников учреждений оснований для их установления.

7. При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работниками показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением. (Приложение № 1, №2)

8. Условия осуществления стимулирующих выплат, устанавливаются настоящим Положением и указываются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

9. Стимулирующие выплаты производятся за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

10. Основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения является выписка из протокола заседания комиссии (далее – выписка).

11. На основании выписки глава администрации пишет распоряжение о назначении (выплате) работникам стимулирующих выплат и определении источника их финансирования в срок, не превышающий одного месяца после получения выписки.

12.Стимулирующие выплаты выплачиваются в размере, исчисленном исходя из установленного должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

13. В случае недостаточности (отсутствия) средств для обеспечения выплат стимулирующего и иного характера в учреждении, глава обязан снизить их размер или принять решение о прекращении выплат. Указанное решение оформляется распоряжением главы администрации Чистопольского сельского поселения.

**2. Порядок установления постоянных стимулирующих выплат**

2.1. К постоянным стимулирующим выплатам относятся:

2.2. Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются работникам в виде процентной надбавки к должностному окладу.

2.2.1. Стимулирующая выплата за наличие почетного звания Российской Федерации отрасли культура, входящие в систему государственных наград устанавливаются работникам в виде процентной надбавки к должностному окладу.

2.2.2. Размеры стимулирующей выплаты за наличие почетного звания:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Почетное звание |  | Размер выплаты |
| «Заслуженный работник культуры» |  | 10% |

2.2.3. Стимулирующая выплата за наличие почетного звания устанавливается учредителем со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации.

2.3.Выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается работникам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены в сельских населенных пунктах.

2.3.1. Выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

2.3.2. Рекомендуемый минимальный размер надбавки к окладу за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах - 25 %.

**3. Порядок установления переменных стимулирующих выплат**

К переменным стимулирующим выплатам относятся:

* выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплата за качество выполняемых работ;
* персональный повышающий коэффициент к окладу руководителя;
* премиальные выплаты.

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работыустанавливается работникам в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу.

3.1.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет 20 %.

3.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения сроком на один квартал по итогам работы в предыдущем квартале.

3.1.4. Условием осуществления работникам стимулирующей выплатыза интенсивность и высокие результаты работы является выполнение в отчетном периоде (квартале) показателей эффективности деятельности, указанных в таблице № 1 и обеспеченность учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

3.1.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

3.2. Выплата за качество выполняемых работустанавливается руководителю в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу.

3.2.1. Размер выплаты за качество выполняемых работсоставляет 20 %.

3.2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю учреждения сроком на один квартал на основании протокола заседания постоянно действующей комиссии по итогам работы в предыдущем отчетном периоде (квартале).

3.2.4. Условием установления руководителю стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ является выполнение в отчетном периоде (квартале) показателей эффективности деятельности, указанных в таблице   
№ 2и обеспеченность учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

3.2.5. Выплата за качество выполняемых работ производится в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

3.2.6. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, кроме указанных в настоящем Положении в отношении работников учреждения не допускаются.

**Таблица №1**

**Показатели эффективности для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности | Размер стимулирующей выплаты в процентах от оклада |
| 1. | Выполнение целевых показателей (индикаторов) плана мероприятий «Дорожной карты» учреждения | 5% |
| 2 | Выполнение муниципального задания,  выполнение плана работы | 5% |
| 3 | Участие учреждения в грантах, смотрах, конкурсах, проектах, фестивалях, выставках | 5% |
| 4 | Участие и организация мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 3% |
| 5 | Своевременное повышение квалификации | 1% |
| 6 | Публикация о деятельности учреждения в СМИ | 1% |
|  | максимально | 20% |

**Показатели эффективности для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы библиотекаря**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности | Размер стимулирующей выплаты в процентах от оклада |
| 1. | Выполнение целевых показателей (индикаторов) плана мероприятий «Дорожной карты» учреждения | 5% |
| 2 | Выполнение муниципального задания,  выполнение плана работы | 5% |
| 3 | Участие учреждения в смотрах, конкурсах, проектах, фестивалях, выставках | 5% |
| 4 | Участие и организация мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 3% |
| 5 | Своевременное повышение квалификации | 2% |
|  | максимально | 20% |

**Таблица № 2**

**Показатели эффективности для установления выплат за качество выполняемых работ руководителю, библиотекарю**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности | Размер стимулирующей выплаты в процентах от оклада |
| 1. | Качественное содержание имущества, здания, прилегающей территории соответствующего учреждения | 6% |
| 2. | Соблюдение исполнительской дисциплины:  исполнение сроков выполнения данных работникам поручений, своевременное и качественное предоставление отчётов, планов, информаций и других документов | 7% |
| 3. | Качество выполнения муниципальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб потребителей на предоставление услуг, заявлений по вопросам не связанным с предоставлением муниципальных услуг, представлений и предписаний органов контроля и надзора в соответствующем учреждении | 7% |
|  | Максимально | 20% |

3.3.Стимулирующие выплаты работникам учреждения (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, за исключением выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельских населённых пунктах, и, за исключением выплаты за наличие почётного звания «Заслуженный работник культуры»)

снижаются или не выплачиваются при:

* Невыполнение муниципального задания с учётом требований к объёму и качеству их выполнения.
* Срыве выполнения особо важных заданий.
* Нарушение трудовой и производственной дисциплины.
* Непринятие мер по сохранности или надлежащему использованию закреплённого имущества.
* Несвоевременном предоставление бухгалтерской и иной отчётности.
* Предоставление недостоверных отчётных сведений.
* Несвоевременном и некачественном предоставление запрашиваемой информации отчётов, ответов на письма и жалобы.
* Нарушение установленных требований к качеству оказываемых учреждением муниципальных услуг.
* Нарушение действующего законодательства, Устава учреждения, некачественном исполнение планов работы, нормативных правовых актов, обязательных для работы учреждения.
* Выявление нарушений по результатам проведённых проверок и ревизий деятельности учреждения.
* Наличие судебных исков к учреждению.
* Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу руководителя носит стимулирующий характер и может быть установлен руководителю с учетом объёмных и количественных показателей.

3.4.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада руководителя на персональный повышающий коэффициент.

3.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается руководителю сроком на один год.

3.4.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю распоряжением администрации Чистопольского сельского поселения, на основании протокола заседания постоянно действующей комиссии, в зависимости от показателей деятельности учреждения, указанных в таблице № 3.

3.4.4. Оценка достижения учреждениями установленных показателей деятельности осуществляется ежегодно администрацией Чистопольского сельского поселения в срок до 30 декабря текущего календарного года.

3.4.5. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

3.4.6. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту производятся в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения при условии обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами для его осуществления.

**Таблица №3**

**Показатели эффективности для установления персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения культурно-досугового типа**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пункта** | **Показатели** | **Условия** | **Весовой показатель в баллах** |
| 1. | Количество культурно-массовых мероприятий, проведенных учреждением в течение года | До 50  От 50 до 100  Свыше 100 | 10  20  30 |
| 2. | Количество посетителей культурно-массовых мероприятий, проведенных учреждением на платной основе в течение года | до 1000  От 1000 до 2000  Свыше 2000 | 10  20 |
| 30 |
| 3. | Количество организованных выставок,  мастер - классов | До 5  От 5 до 10  Свыше 10 | 10  20  30 |
| 4. | Количество клубных формирований | До 5  От 5 до 10  Свыше 10 | 10  20  30 |

**Шкала перевода баллов в коэффициент**

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов | Коэффициент |
| До 100 | 0.1 |
| От 100 до 150 | 0,2 |
| Свыше 150 | 0,3 |

**4. Порядок осуществления работникам иных выплат**

4.1. Работникам учреждений на основании распоряжения главы администрации Чистопольского сельского поселения, могут производиться единовременные премиальные выплаты в размере, не превышающем должностного оклада работников, в следующих случаях:

4.1.1. за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 55 (для женщин), 60 (для мужчин);

4.1.2. в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду;

4.1.3. при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой департамента культуры Кировской области;

4.1.4. по иным основаниям за выполнение особо важных работ, проведения мероприятий.

4.2. Единовременные премиальные выплаты не осуществляются в течение срока действия дисциплинарного взыскания, наложенного на руководителя.

4.3. Единовременные премиальные выплаты производятся в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

4.4. Единовременные премиальные выплаты не входят в систему оплаты труда работников, а также не включаются в расчет средней заработной платы работников.

**5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Материальная помощь может быть выплачена работникам учреждения один раз в год на основании личного письменного заявления на имя главы администрации Чистопольского сельского поселения.

5.2. Материальная помощь выплачивается в соответствии с распоряжением главы администрации Чистопольского сельского поселения.

5.3. Работникам, проработавшим в данной должности менее одного года и подавшим письменное заявление об оказании материальной помощи, материальная помощь выплачивается пропорционально времени, фактически отработанному в должности.

5.4. Размер материальной помощи составляет 50% должностного оклада, установленного работникам на момент издания распоряжения о выплате материальной помощи.

5.5. Выплата материальной помощи руководителю производится в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

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

Приложение №1

к Положению

о порядке осуществления выплат

стимулирующего и иного характера

работникам учреждений культуры,

подведомственных администрации

Чистопольского сельского поселения

Показатели

для определения размера выплат за интенсивность и высокие результаты

работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

за период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

(месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателей за интенсивность и высокие результаты работы | Факт за отчетный период  (в процентном отношении к плану) | Максимальный размер выплаты, % | Согласованный размер выплат,% | Подпись ответственного лица |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Примечание:

Графы 1,2,3,заполняет учреждение

Графы 4,5,6,заполняет администрация сельского поселения

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (ФИО)

По итогам работы за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю составляет \_\_\_\_\_\_ %.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю снижается на \_\_\_\_ % от согласованного за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Глава администрации

Чистопольского сельского поселения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. (подпись) (ФИО)

Приложение №2

к Положению

о порядке осуществления выплат

стимулирующего и иного характера

работникам учреждений культуры,

подведомственных администрации

Чистопольского сельского поселения

Показатели

для определения размера выплат за качество выполняемых работ

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

(наименование учреждения)

за период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

(месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателей за качество выполняемых работ | Факт за отчетный  период | Максимальный размер выплаты, % | Согласованный размер выплат,% | Подпись ответственного лица |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Примечание:

Графы 1,2,3,заполняет учреждение

Графы 4,5,6,заполняет администрация сельского поселения

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (ФИО)

По итогам работы за \_\_\_\_\_ размер выплат за качество выполняемых работ руководителю составляет \_\_\_\_\_\_ %.

Размер выплат за качество выполняемых работ руководителю снижается на \_\_\_\_ % от согласованного за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Глава администрации

Чистопольского сельского поселения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. (подпись) (ФИО)