Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы»

В соответствии с постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 29.12.2020 № 61 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края» администрация сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#P30) об оплате и стимулировании труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

2. Опубликовать настоящее постановление в Вестнике муниципальных правовых актов сельского поселения «Село Даппы» и на официальном сайте администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на главного специалиста по финансовым вопросам администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

Глава сельского поселения А.Е. Ерохин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением админист­рации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района

Хабаровского края

от 14.03.2022 № 16

[ПОЛОЖЕНИЕ](#P30)

об оплате и стимулировании труда руководителя муниципального

бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано в целях определения заработной платы руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы».

1.2. В соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=CB1F37E657057F2DB54F2467AF3E791CC9225AF2DB1951CD6293969141A31CD476020F5D96A4279AD488EE642F63F84FLEE4H) администрации сельского поселения «Село Даппы» от 29.12.2020 № 61 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края» оплата труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – руководитель учреждения культуры, сельское поселение) устанавливается на основании трудового договора в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Хабаровского края, муниципальными правовыми актами сельского поселения, а также настоящим Положением.

Трудовой договор с руководителем учреждения культуры заключается на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADF2C82B192C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB3A45CA2ADAE50C7A39A4276149EF4CDB22470628FDAP9H) трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.3. Заработная плата руководителя учреждения культуры сельского поселения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда руководителя учреждения культуры устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- должностного оклада руководителя;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях сельского поселения;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях сельского поселения;

- настоящего Положения;

- [рекомендаций](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADA2F87B69FC51D13C2E3B05BCB389DF64685BFA65CBCACAB4591F2DCD1P7H) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Порядок установления должностного оклада руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры

Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором, утверждается распоряжением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

3. Порядок установления выплат компенсационного характера руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения культуры осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено краевыми законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края и администрации сельского поселения, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях сельского поселения, утвержденным постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 10.03.2022 № 14 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края».

3.3. Руководителю учреждения культуры могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов);

- за разъездной характер работы;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.4. Оплата труда руководителя учреждения культуры, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=311303615B7A64488FC306928AFC7967EB25DBDDFB6179D62567BB1339B7FEF528F0983DF48EBBD566685A47148AEE04C423589F6492168B28G6H) Трудового кодекса Российской Федерации. Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда руководителю учреж­дения культуры, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате руководителя учреждения культуры в соответствии со [статьей 6](consultantplus://offline/ref=311303615B7A64488FC3189F9C90276BE92D85D7FA6572827C38E04E6EBEF4A26FBFC17FB081BFD761630C165B8BB2409430589364901F948D364D2DGDH) Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» и постановлением администрации сельского поселения «Село Боктор» Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 29.12.2020 № 62 «Об утверждении Положения о размере, условиях и порядке установления районного коэффициента к заработной плате, пособиям, стипендиям и компенсациям и процентной надбавки к заработной плате, выплачиваемых за счет средств бюджета сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6.1. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADB2C80B693C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB5A55EA9F8FF1FC6FFDC1765169BF4CFB738D7P2H) Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию руководителя учреждения культуры сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADB2C80B693C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB3A45DA2ACA650C7A39A4276149EF4CDB22470628FDAP9H) Трудового кодекса Российской Федерации и [постановлением](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ED62B87B89C98171B9BEFB25CC46798E357DDB0A442A2A9B05993F0DDPEH) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится руководителю учреждения культуры за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) руководителя на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной руководителю учреждения культуры.

3.6.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADB2C80B693C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB5A559A9F8FF1FC6FFDC1765169BF4CFB738D7P2H) Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится руководителю учреждения культуры, привлекающемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию руководителя, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

3.6.4. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается руководителям учреждений культуры в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADB2C80B693C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB5A455A9F8FF1FC6FFDC1765169BF4CFB738D7P2H) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.5. Надбавка за работу со [сведениями](consultantplus://offline/ref=7393104AD038133996ECC629744DA2C9D7E5D5980E1FDC73C241213974BF0E096B7C1E77DD9FF77A1B64D662376991E6970C6166FFB09520S3G), составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=7393104AD038133996ECC629744DA2C9DFE2D8910D128179CA182D3B73B0511E7E354A7ADF9EE979152E85266026S4G) Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации руководителя учреждения культуры к высокой результативности и эффективности работы учреждения, инновационной деятельности, повышение качества муниципальных услуг.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения культуры, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением администрации сельского поселения «Село Боктор» от 10.03.2022 № 15 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края» с учетом предложений главного распорядителя бюджетных средств.

Установление условий стимулирования, не связанных с эффективностью работы учреждения и обеспечением культурной деятельности, не допускается.

4.2. Руководителю учреждения культуры устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреж­дения культуры осуществляются в соответствии с настоящим Положением, Критериями оценки деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры согласно Приложению № 1 к настоящему Положению, (далее – Критерии) и [Перечнем](#P370) размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Выплаты за качество выполняемых работ руководителю могут быть установлены ежемесячно, ежеквартально, ежегодно распоряжением адми­нистрации сельского поселения «Село Даппы» и выплачиваются единовременно по итогам работы за месяц, квартал, год.

Распределение выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения культуры осуществляется работодателем в соответствии с предложениями Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений культуры (далее – Комиссия).

Положение и состав Комиссии утверждается распоряжением адми­нистрации сельского поселения.

Размер выплат за качество выполняемых работы конкретному руководителю максимальным пределом не ограничивается.

Если показатели работы руководителя не отвечают Критериям оценки деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры и по итогам оценки сложилась отрицательная динамика работы учреждения, то выплата за качество выполняемых работ не производится.

Вновь принятый на должность руководитель учреждения культуры приобретает право на получение стимулирующих выплат за качество работы по истечении шести месяцев работы в должности руководителя учреждения культуры.

4.2.2. Порядок установления и размеры надбавок руководителю учреждения культуры за стаж непрерывной работы в должностях работников культуры, искусства и кинематографии, установленных пунктами 3, 4 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.

Руководителю учреждения культуры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся в процентах к установленному должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных) при выслуге лет:

- до 3 лет – 10 процентов;

- от 3 до 5 лет – 20 процентов;

- от 5 до 10 лет – 25 процентов;

- свыше 10 лет – 30 процентов.

В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В стаж непрерывной работы могут включаться иные периоды времени, учитываемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, сельского поселения, коллективными договорами.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы в одном учреждении культуры на работу в другое учреждение культуры при условии, что, перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность, направление мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переездом в другую местность;

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры.

Стаж работы, дающий право на получение надбавок, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа на должности руководителя учреждения культуры, пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидности, за выслугу лет.

Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- систематическое неисполнение без уважительных причин обязан­ностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

- прогул (в том числе отсутствие на работе больше трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин либо появление на работе в нетрезвом состоянии;

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны учредителя к руководителю, являющемуся материально ответственным лицом возглавляемого им учреждения;

- совершение работником аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа;

- увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине;

- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

Выплата надбавки производится ежемесячно по основному месту работы из фонда оплаты труда на основании распоряжения администрации сельского поселения «Село Боктор».

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из оклада руководителя учреждения культуры, без учета доплат и надбавок.

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждениях культуры.

Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается работодателем в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

Стаж работы для выплаты надбавки вновь принятому руководителю учреждения культуры устанавливается распоряжением администрации сельского поселения.

4.2.3. В целях повышения эффективности деятельности руководителя учреждения культуры за выполненную работу могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период с учетом выполнения следующих показателей эффективности труда:

- за высокие достижения в работе;

- привлечение внебюджетных средств (грантов, инвестиционных проектов, добровольных пожертвований);

- за творческий подход в решении поставленных задач.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премиальные выплаты руководителю учреждения культуры осуществляются работодателем в соответствии с предложениями Комиссии в процентном отношении и применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов, утверждаются распоряжением администрации сельского поселения «Село Даппы».

Решение об установлении премиальных выплат принимаются работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Основания для установления премиальных выплат не должны совпадать с критериями оценки деятельности руководителя муниципального учреждения культуры.

Максимальный размер выплат не ограничен.

При увольнении руководителя учреждения культуры по собственному желанию до истечения периода, за который выплачивается премия, руководителю может быть начислена премиальная выплата по итогам работы, утвержденная соответствующим распоряжением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей руководителям начисление премиальных выплат за отчетный период не производится.

4.2.4. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются на основании распоряжения администрации сельского поселения единовременно в процентном отношении от должностного оклада руководителя по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественные результаты труда.

4.2.5. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются на основании распоряжения администрации сельского поселения в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения культуры при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Хабаровского края, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Хабаровского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и министерства культуры Хабаровского края.

5. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются с учетом мнения учредителя учреждения в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате и стимулировании труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры сельского поселения «Село Даппы», утвержденному постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

от 14.03.2022 № 16

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

деятельности руководителя муниципального бюджетного

учреждения культуры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  целевого показателя эффективности  деятельности  руководителя | Критерии оценки | Количество баллов | Периодичность предоставления  отчетов |

| 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Основная деятельность учреждения | | | | | |
| 1.1. | Выполнение учреж­дением муниципального задания | Выполнение качественных и объемных показателей в полном объеме | | 10 | Ежегодно |
| Выполнение одного из показателей в пределах допустимого отклонения, установленного муниципальным заданием | | 5 |
| Выполнение качественных и объемных показателей сверх предельно допустимого отклонения, установленного муниципальным заданием | | -5 |
| 1.2. | Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года | Положительная динамика | | 10 | Ежеквартально |
|  | Стабильное состояние | | 5 |
|  | Отрицательная динамика | | -1 |
| 1.3. | Удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставления муниципальных услуг | Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления муниципальных услуг в учреждении | | 5 | Ежеквартально |
|  | Наличие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания муниципальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорных органов | | -2 |  |
| 1.4. | Обеспечение  информационной открытости  учреждения | Обеспечение размещения и поддержания в актуальном состоянии информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях | | 10 | Ежеквартально |
|  | Невыполнение данного показателя | | -5 |
|  | Размещение информации о деятельности учреждения в социальных сетях и в средствах массовой информации | | 5 | ежемесячно |
|  | Невыполнение данного показателя | | 0 |
| 1.5. | Проведение  информационно-разъяснительной  работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения | Наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, о правах и обязанностях граждан, получающих муниципальные услуги, о действующем законодательстве в сфере предоставления услуг и другой информацией | | 5 | Ежемесячно |
|  | Невыполнение данного показателя | | 0 |
|  |  | Наличие в учреждении официального Интернет-сайта и его системное сопровождение | | 5 |  |
|  |  | Отсутствие в учреждении официального Интернет-сайта и/или его системного сопровождения | | 0 |  |
| 2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина | | | | | |
| 2.1. | Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество | Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности | | 5 | Ежемесячно Ежеквартально Ежегодно |
|  | Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности | | -2 |
| Непредставление установленных форм, сведений, отчетов и статистической отчетности | | -5 |
| 2.2. | Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания | Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств | | 5 | Ежегодно |
|  | Невыполнение данного показателя | | -2 |
| 2.3. | Эффективность ведения финансово-экономической деятельности | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств, установленных в ходе проверок, в течение учетного периода | | 5 | Ежеквартально |
|  | Невыполнение данного показателя | | -3 |
| 2.4 | Динамика по сбору средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности | Положительная динамика по сбору средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, по сравнению с предыдущим годом | 5 | | Ежеквартально |
|  |  | Невыполнение данного показателя | -3 | |
| 3. Деятельность, направленная на работу с кадрами | | | | | |
| 3.1. | Соблюдение сроков повышения квалификации работников учреждения, непосредственно оказывающих муниципальные услуги гражданам | Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников, согласно плану учреждения | | 5 | Ежеквартально |
|  | Невыполнение данного показателя | | 0 |
| 3.2. | Достижение установленных индикаторов средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры и предельной среднесписочной численности работников | Соответствие установленным индикаторам | | 5 | Ежегодно |
| Несоответствие установленным индикаторам | | -5 |
| 3.3. | Соблюдение предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений культуры не более 40 процентов | Соблюдение предельной  доли | | 5 | Ежегодно |
| Не соблюдение предельной доли | | -5 |
| 3.4. | Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов | Рост средней заработной платы | | 5 | Ежегодно |
| Невыполнение данного показателя | | 0 |
| Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах: | | | | 100 |  |
| в том числе: | | | |  |  |
| за месяц | | | | 20 |  |
| за квартал | | | | 55 |  |
| за год | | | | 35 |  |

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате и стимулировании труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры сельского поселения «Село Даппы», утвержденному постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

от 14.03.2022 № 16

ПЕРЕЧЕНЬ

размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Размер стимулирующей выплаты  за качество выполняемых работ | Количество баллов |
| 50 % | 48 и выше баллов |
| 40 % | 37-47 баллов |
| 30 % | 26-36 баллов |
| 20 % | 10-25 баллов |
| Выплаты не начисляются | 0-9 баллов |

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате и стимулировании труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры сельского поселения «Село Даппы», утвержденному постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

от 14.03.2022 № 16

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты материальной помощи руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы»

Настоящим Примерным Положением устанавливается порядок выплаты материальной помощи руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы».

1. Материальная помощь руководителю учреждения культуры назначается и выплачивается за счет средств фонда оплаты труда в течение календарного года.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Материальная помощь выплачивается к ежегодному оплачиваемому отпуску или в другое время в течение календарного года в размере одного оклада руководителя на день начала отпуска.

Решение о выплате материальной помощи оформляется распоряжением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края на основании личного заявления руководителя учреждения культуры.

2. Руководителю учреждения культуры, отработавшему в учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Руководителю учреждения культуры, проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

3. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), руководителю, проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь руководителю Учреждения не выплачивается.

При увольнении руководителя учреждения культуры, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

4. Руководителю Учреждения, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемом отпуске (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

5. Руководителю Учреждения, уволенному в связи с уходом на пенсию, признанием полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности материальная помощь выплачивается в полном объеме.

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