АДМИНИСТРАЦИЯ

СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «СЕЛО ДАППЫ»

Комсомольского муниципального района

Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 06.06.2025 № 48

с. Даппы

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

В соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADF2B86B192C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB6A457F6FDEA0E9EF0DE097B1380E8CDB5D3PAH) 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», и в целях актуализации и приведения правовых актов, устанавливающих систему оплаты труда в учреждениях культуры, в соответствие с действующим законодательством, администрация сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – администрация сельского поселения)

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное [положение](#Par22) об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края:

2.1. Организовать работу по приведению локальных правовых актов, устанавливающих систему оплаты труда в учреждениях, в соответствие с настоящим постановлением.

2.2. Уведомить работников учреждений в письменной форме о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, связанных с вступлением в силу настоящего постановления, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

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

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.06.2025.

Глава сельского поселения «Село Даппы»

Комсомольского муниципального района

Хабаровского края А.Е. Ерохин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

от 06.06.2025 № 48

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано 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».

1.2. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее также – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными муниципальными правовыми актами Хабаровского края и сельского поселения Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – сельского поселения), содержащими нормы трудового права.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета сельского поселения на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утвержденных на соответствующий финансовый год и плановый период.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADB2C80B693C51D13C2E3B05BCB389DF64685BFA65CBCACAB4591F2DCD1P7H) Российской Федерации.

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. В систему оплаты труда работников Учреждения включается надбавка до гарантированного размера оплаты труда. Надбавка устанавливается работнику индивидуально.

1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B58DB2C8AB89C98171B9BEFB25CC4678AE30FD1B2A45CA2AEA50FC2B68B1A791680EAC8A9387260D8PDH), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.13. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B50DC2482B69C98171B9BEFB25CC46798E357DDB0A442A2A9B05993F0DDPEH) работ и профессий рабочих, единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B50D92E85B99C98171B9BEFB25CC46798E357DDB0A442A2A9B05993F0DDPEH) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных [стандартов](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B58DB2A86B291C51D13C2E3B05BCB389DF64685BFA65CBCACAB4591F2DCD1P7H);

- государственных [гарантий](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADB2C80B693C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB3A45CAAA4A850C7A39A4276149EF4CDB22470628FDAP9H) по оплате труда;

- наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с [перечнем](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B58D82E81B690C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB4AF08F3E8FB5691F2C0177E089CEACFDBP7H) видов выплат компенсационного характера, 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»» (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

- наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с [перечнем](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B58DE288AB394C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB7AF08F3E8FB5691F2C0177E089CEACFDBP7H) видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района Хабаровского края 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» (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- 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;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

3. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

- работников культуры и искусства – утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5EDF2882B69C98171B9BEFB25CC46798E357DDB0A442A2A9B05993F0DDPEH) Минис­терства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должнос­тей – утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B51DA2C84B59C98171B9BEFB25CC46798E357DDB0A442A2A9B05993F0DDPEH) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Для работников осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих – в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B50DC2482B69C98171B9BEFB25CC46798E357DDB0A442A2A9B05993F0DDPEH) работ и профессий рабочих.

3.2. Размеры минимальных [окладов](consultantplus://offline/ref=311303615B7A64488FC3189F9C90276BE92D85D7F36274807D32BD4466E7F8A068B09E68B7C8B3D661630B1753D4B755856855967F8E168391344CD52DG4H) (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются постановлением администрации сельского поселения на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Уч­реждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Едином квалификационном [справочнике](consultantplus://offline/ref=311303615B7A64488FC306928AFC7967EA2FDFDEF26379D62567BB1339B7FEF53AF0C031F489A0D7687D0C16512DG6H) должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствую­щих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением админист­рации сельского поселения.

Установление величины минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы осуществляется учредителем Учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B58D82E81B690C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB4AF08F3E8FB5691F2C0177E089CEACFDBP7H) видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

4.1.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.1.4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты 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;

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

- повышающий коэффициент к окладам за работу в Учреждениях, расположенных в сельском населенном пункте;

- другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством.

4.2. Оплата труда работников учреждений, занятых 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 работникам, занятым 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.

4.3. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений в соответствии со [статьей 6](consultantplus://offline/ref=311303615B7A64488FC3189F9C90276BE92D85D7FA6572827C38E04E6EBEF4A26FBFC17FB081BFD761630C165B8BB2409430589364901F948D364D2DGDH) Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» и постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» 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.

4.4. 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».

4.5. 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.

4.6. 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.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=493279&dst=3032) Российской Федерации.

4.7. 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 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам 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).

4.8. 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 работникам Учреждения, привлекавшимся 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.

По желанию работника, 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.

4.9. 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 работникам 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.

4.10. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, главных бухгалтеров, а также работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, относимых к основному персоналу, в соответствии с постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 02.06.2025 № 47 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы», работающих в Учреж­дении, расположенном в сельском населенном пункте, устанавливается повышающий коэффициент к окладам.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в Учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, составляет 0,25.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и качеству труда. В соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B58DE288AB394C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB7AF08F3E8FB5691F2C0177E089CEACFDBP7H) видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ (персональный коэффициент);

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты за классность водителям автомобиля;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить интенсивность и высокие результаты работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления Учреждения и утвержденными локальным правовым актом Учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреж­дения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в виде персонального коэффициента к окладам (должностным окладам) руководителей, главных бухгалтеров, а также работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

Персональный коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального коэффициента к окладу принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника.

Размер персонального коэффициента – до 3,0.

Размер выплаты по персональному коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный коэффициент.

Персональный коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новые оклады (должностные оклады).

5.4. Работникам Учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся в процентах к установленной тарифной ставке (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.

5.5. Водителям может устанавливаться надбавка за классность в процентах к установленной тарифной ставке (должностному окладу) в зависи­мости от присвоенной квалификации.

Для присвоения квалификации водитель должен иметь:

- для II класса – разрешение на управление транспортными средствами категорий «B», «BE», «C», «CE» или «DE» («D»), а также непрерывный стаж работы водителем III класса в этом Учреждении не менее 3 лет;

- для присвоения I класса – разрешение на управление транспортными средствами категорий «B», «BE», «C», «CE», «D», «DE», а также непрерывный стаж работы водителем II класса в этом Учреждении не менее 2 лет.

Надбавка за классность утверждается руководителем Учреждения в виде фиксированного коэффициента в следующих размерах:

- водитель 1 класса – 25 процентов от оклада;

- водитель 2 класса – 10 процентов от оклада.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

5.6. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников Учреждения осуществляется в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность.

Премиальные выплаты устанавливаются без учета персональных и повышающих коэффициентов.

Премия по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается в процентном (долевом) отношении к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессионально-квалификационным группам либо в фиксированном размере.

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

Размер премии утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.7. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

5.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденных объемов бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период. Максимальный размер выплат не ограничен.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров.

6.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=DE0D459DE155C9BA94B05F8C1D4E123B5ADF2C82B192C51D13C2E3B05BCB389DE446DDB3A45CA2ADAE50C7A39A4276149EF4CDB22470628FDAP9H) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](#Par56) 4 настоящего Положения.

6.5. В целях усиления мотивации к высокой результативности руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](#Par56) 5 настоящего Положения.

6.6. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации муниципального района с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения, интенсивности и высоких результатов работы его руководителя, качества выполняемых работ.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности Учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией сельского поселения.

Целевые показатели эффективности должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению учредителя, в ведении которого находится Учреждение в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российский Федерации, кроме того может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Хабаровского края, результаты выполнения муниципального задания, отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства при проведении проверок, показатели, достигнутые по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальными учреждениями района (в случае проведения такой оценки), показатели, достигнутые по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальными учреждениями района, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки), предложения, рекомендации и выводы, содержащиеся в итоговых документах, подготовленных по результатам общественного контроля в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=231B897EAB25CC04826A3F91AEEF2530BD9D2674AC92DD09B90EF65C89785A2E4A976D8E809FFDAA461648A6D4TFm8F) от 21.07.2014 № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» и [Законом](consultantplus://offline/ref=231B897EAB25CC04826A219CB8837B3CBF977C71AE95D059ED52F00BD6285C7B18D733D7D2DBB6A7400854A6D0EF0159E5TEmBF) Хабаровского края от 22.09.2015 № 110 «Об отдельных вопросах общественного контроля в Хабаровском крае», соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и финансовой отчетности, своевременность выплаты заработной платы работникам Учреждения.

6.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается администрацией сельского поселения, в кратности от 1 до 4.

6.8. Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в процентах или в 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 стимулирующего характера, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, или в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений культуры

сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края, утвержденному постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района

Хабаровского края

от 06.06.2025 № 48

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты материальной помощи работникам муниципальных

бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района

Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 29.12.2020 № 61 «Об установлении систем отплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края».

1.2. Настоящее Положение устанавливает размер и порядок выплаты материальной помощи работникам Учреждения и является неотъемлемой частью положения об оплате и стимулировании труда.

1.3. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения в размере одного должностного оклада и увеличивается на соответствующие районный коэффициент, величину процентной надбавки за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется работнику Учреждения в течение года по его личному заявлению и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.2. Материальная помощь выплачивается работникам одновременно к очередному отпуску или в другое время в течение календарного года.

2.3. Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

2.4. Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день написания заявления.

2.5. Работнику, проработавшему один календарный год и не реализовавшему право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

2.6. Работникам учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

2.7. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

2.8. Работнику, уволившемуся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работнику, принятому на работу в текущем календарном году, размер материальной помощи исчисляется авансом, пропорционально количеству месяцев с месяца приема на работу до конца календарного года.

При увольнении работника полученная авансом материальная помощь подлежит возврату пропорционально отработанному времени в текущем году из расчета 1/12 годового размера за каждый полный не отработанный месяц.

2.9. Работникам Учреждения, уволенным в связи с уходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.10. Работникам, уволенным за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

2.11. Решение о выплате материальной помощи оформляется:

- в отношении работников Учреждения – приказом директора Учреж­дения на основании личного заявления работника;

- в отношении руководителя Учреждения – распоряжением администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края на основании личного заявления руководителя.

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