АДМИНИСТРАЦИЯ

СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «СЕЛО ДАППЫ»

Комсомольского муниципального района

Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.06.2025 № 52

 с. Даппы

Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

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 (далее – администрации сельского поселения)

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#P30) об оплате и стимулировании труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

2. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 14.03.2022 № 16 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры сельского поселения «Село Даппы».

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 16.06.2025 № 52

[ПОЛОЖЕНИЕ](#P30)

об оплате и стимулировании труда руководителей муниципальных

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

Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано в целях определения заработной платы руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

1.2. 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» оплата труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее также – руководители учреждений 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 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 руководителей учреждений сельского поселения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда руководителей учреждений 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 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 руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштабности управления, утверждается распоряжением админист­рации сельского поселения «Село Даппы» Комсомольского муниципального района Хабаровского края.

3. Порядок установления выплат компенсационного характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры

3.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений 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. Руководителям учреждений культуры могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.3.2. за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.3.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.3.4. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

 - за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за разъездной характер работы;

- 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.

3.4. Оплата труда руководителей учреждений культуры, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда руководителям учреж­дений культуры, занятых 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 руководителей учреждений культуры в соответствии со статьей 6 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.

3.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7.1. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 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.

3.7.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации «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).

3.7.3. 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 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 руководителям учреждений культуры, 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, 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.

3.7.4. 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 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. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры

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

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений 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 Даппы» 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» с учетом предложений главных распорядителей бюджетных средств.

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

4.2. Руководителям учреждений культуры 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;

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

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреж­дений культуры осуществляются в соответствии с настоящим Положением, Критериями оценки деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры согласно Приложению № 1 к настоящему Положению (далее – Критерии) и [Перечнем](#P370) размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ руководителям могут быть установлены ежеквартально и ежегодно распоряжением адми­нистрации муниципального района и выплачиваются единовременно по итогам работы за квартал и год.

Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений 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 конкретному руководителю максимальным размером не ограничивается.

Если показатели работы руководителя учреждения не отвечают Критериям и по итогам оценки сложилась отрицательная динамика работы учреждения, то выплата за интенсивность и высокие результаты работ выполняемых работ не производится.

Вновь принятые на должность руководители учреждений культуры приобретают право на получение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы по истечении шести месяцев работы в должности руководителя учреждения культуры.

4.2.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в виде персонального коэффициента к окладам (должностным окладам) руководителей учреждений культуры.

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

Персональный коэффициент к окладу устанавливается Учредителем на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Размер персонального коэффициента – до 3,0.

Размер выплаты по персональному коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на персональный коэффициент.

4.2.3. Порядок установления и размеры надбавок руководителям учреждений 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.

Руководителям учреждений 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, Комсомольского муниципального района 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.

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.

4.2.4. В целях повышения эффективности деятельности руководителя учреждения культуры за выполненную работу могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год 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 руководителям учреждений культуры осуществляются работодателем в соответствии с предложениями Комиссии в процентном (долевом) отношении к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов или фиксированном размере, утверждаются распоряжением администрации сельского поселения.

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

Основания для установления премиальных выплат не должны совпадать с Критериями.

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.

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

4.3. Стимулирующие выплаты не носят обязательный характер.

5. Из фонда оплаты труда руководителям учреждений выплачивается 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 руководителей 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 16.06.2025 № 52

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

деятельности руководителей муниципальных бюджетных
учреждений культуры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование целевого показателя эффективности деятельности руководителя | Критерии оценки | Коли­чествобаллов | 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. | Обеспечениеинформационнойоткрытостиучреждения | 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 | 5 | Ежеквартально |
| Невыполнение данного показателя | -5 |
| 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 | Ежеквартально |
| 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 |
| 1.6. | Участие в краевом конкурсе «Лучшая библиотека», «Лучший библиотекарь» | Выполнение показателя | 5 | Ежегодно |
| Невыполнение показателя | 0 |
| 1.7. | Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» от предыдущего отчетного периода  | Положительная динамика | 5 | ЕжеквартальноЕжегодно |
| Стабильное состояние | 3 |
| Отрицательная динамика | -1 |
| 1.8. | Участие в грантовой деятельности | Выполнение показателя | 5 | Ежегодно |
| Невыполнение показателя | 0 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина |
| 2.1. | Своевременность представления месячных, квартальных 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 | ЕжеквартальноЕжегодно |
| 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 |
|  |  |
| Совокупная максимальная значимость всех критериев в баллах: | 100 |  |
| в том числе: |  |  |
| за квартал | 65 |  |
| за год | 45 |  |

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате и стимулировании труда руководителей 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 16.06.2025 № 52

ПЕРЕЧЕНЬ

размеров стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры

|  |  |
| --- | --- |
| Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в процентах от должностного оклада | Количество баллов |
| 50 | 55 и выше баллов |
| 40 | 45-54 баллов |
| 30 | 30-44 баллов |
| 20 | 10-29 баллов |
| Выплаты не начисляются | 0-9 баллов |

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате и стимулировании труда руководителей 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 16.06.2025 № 52

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты материальной помощи руководителям 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 руководителям 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 оплаты 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 руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры и является неотъемлемой частью положения об оплате и стимулировании труда.

1.3. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада руководителя учреждения культуры 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 руководителю учреждения культуры в течение года по его личному заявлению и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.2. Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

2.3. Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) руководителя учреждения культуры на день написания заявления.

2.4. Руководителю учреждения культуры, проработавшему один календарный год и не реализовавшему право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

2.5. Руководителю учреждения культуры, работающему на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

2.6. Руководителю учреждения культуры, находящемуся в отпуске 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.

2.7. Руководителю учреждения культуры, уволившемуся в течение года, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Принятому на работу в текущем календарном году руководителю учреждения культуры размер материальной помощи исчисляется авансом, пропорционально количеству месяцев с месяца приема на работу до конца календарного года.

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

2.8. Руководителю учреждения культуры, уволенному в связи с уходом на пенсию, а также уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

2.9. Руководителям учреждений культуры, уволенным за виновные действия, материальная помощь не выплачивается.

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

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