

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СЛОБОДСКОГО**

КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18.10.2021 № 1786

г. Слободской Кировской области

**Об утверждении Примерных положений об оплате труда**

**работников муниципальных казенных, бюджетных**

**учреждений культуры и образовательных**

**учреждений дополнительного образования в сфере культуры**

**города Слободского**

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации администрация города Слободского ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры города Слободского согласно приложению № 1.

2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры города Слободского согласно приложению № 2.

3. Утвердить Перечень должностей, отнесенных к основному персоналу работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры, согласно приложению № 3.

4. Постановление администрации города Слободского от 20.02.2019 № 380 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и образовательных организаций дополнительного образования города Слободского» признать утратившим силу с 01.09.2021.

5. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2021.

6. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заместителя главы администрации города по профилактике правонарушений и социальным вопросам Кротову А.В.

Глава города Слободского И.В. Желвакова

Приложение № 1

к постановлению администрации

города Слободского

от №

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

 **об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры города Слободского**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры (далее - Положение) определяет порядок установления оплаты труда работников всех типов муниципальных учреждений культуры: муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений (учреждения культуры клубного типа, библиотеки, музей) города Слободского (далее – учреждения).

Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет единые правила установления оплаты труда на основе отраслевых систем оплаты труда работников учреждений и является основанием для подготовки локальных нормативных актов.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

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

1.2.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.2.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.3. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждениями положений об оплате труда работников учреждений культуры.

1.4. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций учреждений, утверждаются приказами руководителей учреждений.

1.5. Объем фонда оплаты труда работников учреждений формируется исходя из:

- объема лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;

- размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием услуг (выполнением работ);

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых бюджетными учреждениями в установленном порядке на оплату труда.

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

1.7. Размеры окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

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

 **специалистов и служащих**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 3970 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 7871 рубль |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  | 8474рубля |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 9076рублей |

2.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 3706 рублей  |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 7493 рубля |
| 2 квалификационный уровень | 4668 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 4764 рубля |

2.1.3. Наименования работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации в указанные в настоящем пункте ПГК, относятся к соответствующим профессиональным группам следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |  |
| 1 квалификационный уровень | 8474 рубля |

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.3. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

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

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

3.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» осветитель | 3838 рублей  |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»  костюмер | 6468 рублей  |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |   |
| 1 квалификационный уровень  |  3440 рублей  |

3.1.3. Наименования работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации в указанные в настоящем пункте ПГК, относятся к соответствующим профессиональным группам следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |   |
| 1 квалификационный уровень:рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист (кочегар) котельной |  3440 рублей  |

3.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ, профессий рабочих, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

3.3. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

**4. Порядок и условия установления выплат**

 **компенсационного характера**

4.1. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в ночное время;

- ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

4.3. Условия установления выплат компенсационного характера (наименование, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие установление выплаты) указываются в трудовом договоре с работником.

4.4.Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

4.4.1.Установление компенсационной выплаты осуществляется по итогам специальной оценки условий труда (плановой, внеплановой).

4.4.2. При улучшении условий труда, подтвержденном итогами специальной оценки условий труда, данная компенсационная выплата уменьшается.

4.4.3. В случае если специальная оценка условий труда установила, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

4.5. В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением совета министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР» в местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты.

4.5.1. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

4.7. Выплаты за сверхурочную работу:

4.7.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.7.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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

 4.8.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

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

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

 При работе определенное количество часов:

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

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

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

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

4.10. Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, допущенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке к государственной тайне на постоянной основе.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных 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».

**5. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за стаж непрерывной работы;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- повышающие коэффициенты к окладу;

- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах лимитов фонда оплаты труда работников учреждений, субсидий, а также средств от платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положением об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

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

5.3. Выплата за качество выполняемых работустанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, в виде надбавки в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

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

5.4. Выплата за стаж работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры, или за стаж работы по специальности в иных учреждениях либо от непрерывного стажа работы в данном учреждении или стажа работы по данной профессии в соответствии с положением, разработанным в учреждении.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж работы в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Надбавка  |
| От 1 года до 5 лет |  5 % |
| От 5 лет до 10 лет  | 10 % |
| Свыше 10 лет | 15 % |

Надбавка за стаж работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Для определения стажа работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

5.5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемая стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук, в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень | Надбавка |
| Кандидат наук | до 10 % |
| Доктор наук | до 20 % |

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

5.6. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетногозвания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслей культуры и образования, входящих в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области»

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Почетное звание | Надбавка |
| «Заслуженный работник культуры» | до 30 % |
| «Заслуженный художник» | до 30 % |
| «Заслуженный деятель искусств» | до 40 % |
| «Залуженный работник культуры Кировской области» | до 25% |

Работникам учреждений, впервые награжденным или имеющим отраслевые награды (медаль, нагрудные знаки) или награжденным Почетной грамотой Министерства культуры СССР, Министерства культуры РФ или совместной Почетной грамотой Министерства культуры и ЦК профсоюза работников культуры, в том числе и неоднократно, ежемесячно выплачивается надбавка к заработной плате в размере 5% от тарифной ставки (должностного оклада).

Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты устанавливается со дня вступления в силу нормативного акта, которым работнику присвоено соответствующее почетное звание, отраслевая награда или Почетная грамота.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей надбавки работникам за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты выплата определяется по одному основанию на выбор работника.

5.7. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказами руководителей учреждений на срок, не превышающий одного календарного года, с 1 января по 31 декабря.

5.7.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

5.7.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов для специалистов учреждений культуры:

- главный – 0,25;

- ведущий – 0,2;

- высшей категории – 0,15;

- первой категории – 0,1;

- второй категории – 0,05.

Работникам, занимающим должности специалистов и служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не предполагающих внутридолжностного категорирования, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 0,2.

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

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

5.8.2. Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами в пределах лимитов фонда оплаты труда.

5.9. Положением об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

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

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетным знаком «За вклад в развитие культуры Кировской области», Почетной грамотой министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

**6. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителей руководителя учреждения**

**и главного бухгалтера учреждения**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения утверждается постановлением администрации города и фиксируется в заключаемом между работодателем и руководителем учреждения трудовом договоре.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения постановлением администрации города, для заместителя руководителя и главного бухгалтера – приказом руководителя учреждения в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

6.5.1. К выплатам стимулирующего характера для руководителей учреждений относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за выслугу лет;

- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

- персональный повышающий коэффициент

- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.5.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения постановлением администрации города, для заместителя руководителя и главного бухгалтера – приказом руководителя учреждения.

6.5.1.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на должностной оклад.

6.5.1.3. Условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и их размеры устанавливаются с учетом показателей, указанных в пунктах 6.5.2 – 6.5.3 настоящего Положения.

Перечень наименований, условия осуществления и размеры выплат при достижении условий их осуществления отражаются в трудовых договорах, заключаемых между руководителями учреждений и администрацией города Слободского.

6.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений предусматриваются ежемесячно за фактически отработанное время в отчетном периоде и осуществляются при достижении измеряемых целевых показателей эффективности и результативности. Приложение № 1 к Положению.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям определяется в процентах от должностного оклада путем сложения всех значений показателей.

6.5.2.1. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижен руководителям учреждений при наличии понижающих критериев. Приложение № 2 к Положению.

6.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений осуществляются ежемесячно за фактически отработанное время в отчетном периоде при выполнении показателей качества. Приложение № 1 к Положению.

Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений определяется в процентах от должностного оклада путем сложения всех значений показателей.

6.5.3.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ может быть снижен руководителям учреждений при наличии понижающих критериев. Приложение № 2 к Положению.

6.5.4. Максимальный размер выплат, указанных в [пунктах 6.5.2](file:///D%3A%5C%D0%94%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D1%8E%D1%89%D0%B5%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%5C%D0%90%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%8F%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.doc#Par560) и [6.5.3](file:///D%3A%5C%D0%94%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D1%8E%D1%89%D0%B5%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%5C%D0%90%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%8F%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.doc#Par561) настоящего Положения, в совокупности не может превышать 50 процентов должностного оклада в расчете на месяц за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Основанием для принятия решения являются данные о выполнении показателей для определения размера стимулирующих выплат руководителям.

Сведения о выполнении показателей по итогам отчетного месяца предоставляются учреждениями в отдел культуры, физкультуры, спорта администрации города Слободского в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным, по утвержденной форме. Приложение № 3 к Положению.

6.5.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от стажа работы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры или за стаж по специальности в иных учреждениях.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж работы в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Надбавка  |
| От 1 года до 5 лет |  5 % |
| От 5 лет до 10 лет  | 10 % |
| Свыше 10 лет | 15 % |

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня предоставления документа руководителем о соответствующем стаже при наличии письменного заявления на имя главы города.

В целях определения стажа работы в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

- под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности;

- понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.5.6.Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются руководителю учреждения, заместителям учреждения в виде стимулирующей надбавки в процентном отношении к окладу.

Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук, в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень | Надбавка |
| Кандидат наук | до 10 % |
| Доктор наук | до 20 % |

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается руководителю, заместителям руководителя со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

6.5.7. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетногозвания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслей культуры и образования, входящих в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области».

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

|  |  |
| --- | --- |
| Почетное звание | Надбавка |
| «Заслуженный работник культуры» | до 30 % |
| «Заслуженный художник» | до 30 % |
| «Заслуженный деятель искусств» | до 40 % |
| «Залуженный работник культуры Кировской области» | до 25% |

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, впервые награжденным или имеющим отраслевые награды (медаль, нагрудные знаки) или награжденным Почетной грамотой Министерства культуры СССР, Министерства культуры РФ или совместной Почетной грамотой Министерства культуры и ЦК профсоюза работников культуры, в том числе и неоднократно, ежемесячно выплачивается надбавка к заработной плате в размере 5% тарифной ставки (должностного оклада).

Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты устанавливается со дня вступления в силу нормативного акта, которым работнику присвоено соответствующее почетное звание, отраслевая награда или Почетная грамота.

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей надбавки руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты выплата определяется по одному основанию на выбор работника.

6.5.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах для заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах для руководителей учреждения принимает глава города Слободского. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.

6.5.9. Премиальные выплаты

6.5.9.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается руководителю на основании постановления администрации города с указанием размера и условий выплаты, но не может превышать двух должностных окладов в год.

6.5.9.2. Премия к профессиональным праздникам, юбилейным датам выплачивается в соответствии с действующим положением учреждения и нормативно-правовыми актами администрации города.

6.5.9.3. Ежеквартальная премия руководителю бюджетного учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату труда, - в размере 2 % от фактических доходов согласно кассовому плану поступления финансовых средств от приносящей доход деятельности, но не более одного должностного оклада.

6.5.9.3.1. Ежеквартальная премия руководителю устанавливается постановлением администрации города и производится при условии соблюдения следующих показателей:

- выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения в полном объеме, утвержденных муниципальным заданием;

- целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств: отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в рамках расходов в процессе исполнения муниципального задания учреждением;

- выполнение условий п. 2.3 Порядка финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными учреждениями, утвержденного постановлением администрации города Слободского от 23.11.2015 № 2527 «О муниципальном задании на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными учреждениями муниципального образования «город Слободской».

6.5.9.3.2. Руководитель учреждения обязан:

- утвердить и предоставить в Финансовое управление администрации города Слободского в течение 5 рабочих дней со дня утверждения план поступления финансовых средств от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год по утвержденной форме. Приложение № 5 к Положению;

- ежеквартально предоставлять в отдел культуры, физкультуры, спорта администрации города Слободского отчет о выполнении утвержденного плана поступления финансовых средств от приносящей доход деятельности учредителю в срок, установленный администрацией города Слободского, по утвержденной форме. Приложение № 6 к Положению.

6.5.9.3.3. В случае премирования руководителя на основании постановления администрации города Слободского руководитель вправе премировать заместителя и главного бухгалтера на основании приказа по учреждению с указанием размера премии, не превышающего оклад по должности указанных работников.

6.5.9.4. По итогам работы за год может предусматриваться годовая премия за результаты работы руководителей на основе измеряемых целевых показателей эффективности деятельности учреждений за отчетный год.

6.5.9.4.1. Размер премии за результаты работы учреждений за отчетный год устанавливается решением комиссии по премированию руководителей и оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений при выполнении целевых показателей эффективности и при наличии финансовой возможности конкретного учреждения в следующих процентах:

- для муниципальных бюджетных учреждений за выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), обеспечение выполнения функций в полном объеме в натуральных показателях – 20%;

- для муниципальных казенных учреждений за выполнение целевых показателей эффективности реализации муниципальной подпрограммы – 20%;

- за выполнение планового объема платных услуг (выполнение работ) за отчетный год для муниципальных бюджетных учреждений, установленного планом финансово-хозяйственной деятельности; за выполнение плана по доходам от оказания платных услуг (выполнения работ), утвержденного решением Слободской городской Думы о бюджете муниципального образования «город Слободской» на очередной финансовый год и плановый период, для муниципальных казенных учреждений – 10%.

В случаях невыполнения плана по оказанию платных услуг или не оказания платных услуг (выполнение работ) учреждениями премия руководителям за настоящий показатель не начисляется;

- за соблюдение учреждениями лимитов по заработной плате, потребления тепловой и электрической энергии, лимитов по водоснабжению и водоотведению, лимитов по услугам связи, установленных на отчетный год постановлением администрации города, – 25%, в том числе:

1) за соблюдение лимитов по заработной плате – 5%;

2) за соблюдение лимитов потребления тепловой энергии – 5%;

3) за соблюдение лимитов потребления электрической энергии – 5%;

4) за соблюдение лимитов по водоснабжению и водоотведению – 5%;

5) за соблюдение лимитов по услугам связи – 5%.

 Премия руководителю учреждения за настоящий показатель не начисляется в случаях превышения фактического объема лимитов в сравнении с плановым значением:

- выполнение плановых показателей по повышению средней заработной платы работников, установленных соглашением, – 25%;

- отсутствие просроченной задолженности учреждения по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года – 10%;

- своевременное и качественное предоставление годовой бухгалтерской, статистической и иной отчетности – 10%.

6.5.9.4.2. Решение о премировании руководителей учреждений по итогам работы за год принимается комиссией по премированию руководителей и оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений при выполнении целевых показателей эффективности и при наличии финансовой возможности согласно представленным учреждением сведениям по утвержденной форме. Приложение № 4 к Положению.

Постановление администрации города о выплате премии по итогам работы за год издается в соответствии с решением полномочной комиссии.

6.6. В отношении руководителей учреждений, имеющих дисциплинарные взыскания, предусмотренные действующим законодательством, премиальные выплаты не применяются.

 6.7. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности и по учреждению к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

6.8. Допускаются единовременные премиальные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, в том числе при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетным знаком «За вклад в развитие культуры Кировской области», Почетной грамотой министерства культуры Кировской области.

Руководителям учреждений единовременные выплаты производятся на основании постановления администрации города. Основанием для единовременной выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру является приказ руководителя учреждения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений производятся за счет и в пределах средств на оплату труда работников учреждений, включая направленные в установленном порядке на эти цели средства, полученные от оказания платных услуг.

6.10. При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда администрация города в отношении руководителей учреждений, а руководители в отношении заместителей вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

6.11. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений может быть выплачена материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда учреждения. Руководителям учреждений материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада каждые 6 месяцев календарного года, но не более двух должностных окладов за календарный год. Заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада за календарный год.

Основаниями для выплаты материальной помощи руководителю учреждения являются согласованное с главой города заявление руководителя, постановление администрации города Слободского, трудовой договор и предоставление подтверждающих документов о наличии средств по учреждению для выплаты материальной помощи.

Основаниями для выплаты материальной помощи заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений являются приказ руководителя учреждения, трудовой договор и наличие средств для выплаты материальной помощи.

6.12. Предельный объем дополнительной нагрузки для руководителей учреждений

6.12.1. В свободное от основной работы время другая оплачиваемая работа (работа по совместительству, по договорам гражданско-правового характера без занятия штатной должности) может выполняться по месту основной работы или на другом предприятии, в учреждении руководителем учреждения только с письменного согласия главы города.

6.12.2. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников.

6.13. Устройство руководителя учреждения на иную оплачиваемую работу на условиях внутреннего совместительства (совмещения), срок трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), оплата (включая стимулирующие и компенсационные выплаты) осуществляется по предварительному согласованию в письменной форме с администрацией города Слободского.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения согласовывается с администрацией города Слободского в установленном ею порядке и утверждается руководителем учреждения.

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

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

7.4. Работникам учреждений, находящимся в трудной жизненной ситуации, может предоставляться материальная помощь за счет бюджетных средств при наличии фонда оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением учреждения.

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

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

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

7.8. Объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Кировской области, администрации города Слободского.

Основанием для индексации является постановление администрации города Слободского.

7.9. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платы за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, предусмотренные в абзаце 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет бюджетных средств , а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

7.10. Уменьшение объема фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления учреждениями данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников учреждений, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «город Слободской».

7.11. При отсутствии или недостатке средств на выплату заработной платы работникам за счет всех источников формирования фонда оплаты труда руководитель учреждения принимает меры к сокращению расходов учреждения, в том числе путем приостановления или отмены выплат стимулирующего характера, выплат единовременной материальной помощи, не связанных с результатом трудовой деятельности (социальные выплаты), предупредив об этом работников учреждения в установленные законодательством сроки и порядке.

7.12. Объем фонда оплаты труда работников учреждений, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «город Слободской», для конкретных учреждений устанавливается Финансовым управлением администрации города.

7.13. Объем фонда оплаты труда работников учреждений, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «город Слободской», может быть уменьшен (увеличен) при уменьшении (увеличении) объема доведенных до учреждений муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), увеличении (уменьшении) выполнения объема функций.

7.14. Финансовое управление администрации города имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до подведомственных учреждений, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг, доведенных до этого учреждения функций, индексации расходов на оплату труда.

7.15. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) учреждений не должна превышать 40 процентов.

Приложение №2

к постановлению

администрации

города Слободского

от №

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

 **об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры города Слободского**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры города Слободского (далее – Положение) определяет порядок установления оплаты труда работников всех типов муниципальных учреждений дополнительного образования детей города: муниципальных казенных и муниципальных бюджетных учреждений города Слободского (далее – учреждения).

Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет единые правила установления оплаты труда на основе отраслевых систем оплаты труда работников учреждений и является основанием для подготовки локальных нормативных актов.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

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

1.2.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.2.5. Другие вопросы оплаты труда работников организаций.

1.3. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждениями положений об оплате труда работников организаций.

1.4. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций и утверждаются приказами руководителей учреждений.

1.5. Объем фонда оплаты труда работников организаций формируется исходя из:

- объема лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций;

- размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием услуг (выполнением работ);

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых бюджетными и автономными учреждениями в установленном порядке на оплату труда.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Размеры окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.9. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

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

 **замещающих должности работников образовательных учреждений дополнительного образования**

Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 10 400 рублей |

**3. Основные условия оплаты труда работников,**

**замещающих общеотраслевые должности специалистов и служащих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

3.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

|  |
| --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4230 рублей  |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень  | 5327 рублей |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 5436 рублей |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»  | 5737 рублей |

3.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

3.3. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

**4. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»  |  |
| 1 квалификационный уровень | 4756 рублей |

4.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |   |
| 1 квалификационный уровень  |  3926 рублей  |

4.3. Наименования работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации в указанные в настоящем пункте ПГК, относятся к соответствующим профессиональным группам следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |   |
| 1 квалификационный уровень:рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |  3686 рублей  |

4.4. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ, профессий рабочих, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

4.5. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

**5. Порядок и условия установления выплат**

 **компенсационного характера**

5.1. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в ночное время;

- ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

5.3. Условия установления выплат компенсационного характера (наименование, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие установление выплаты) указываются в трудовом договоре с работником.

5.4.Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

5.4.1.Установление компенсационной выплаты осуществляется по итогам специальной оценки условий труда (плановой, внеплановой).

5.4.2. При улучшении условий труда, подтвержденном итогами специальной оценки условий труда, данная компенсационная выплата уменьшается.

5.4.3. В случае если специальная оценка условий труда установила, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

5.5. В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением совета министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР» в местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты.

5.5.1. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

5.7. Выплаты за сверхурочную работу:

5.7.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

5.7.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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

 5.8.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

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

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

 При работе определенное количество часов:

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

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

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.

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

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

5.10. Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждения, допущенным в установленном законодательством Российской Федерации порядке к государственной тайне на постоянной основе.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных 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».

**6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждений, замещающим должности работников образования**

 6.1. В целях поощрения работников учреждений, замещающих должности работников образования, за выполненную работу могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах лимитов фонда оплаты труда работников учреждений, а также средств от платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются положением об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

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

 6.3. Выплата за качество выполняемых работустанавливается работникам на срок, не превышающий одного учебного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

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

6.4. Выплата за стаж работыустанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от стажа работы работника в государственных или муниципальных образовательных организациях и учреждениях культуры.

 Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж работы в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Надбавка  |
| От 1 года до 5 лет |  до 5 % |
| От 5 лет до 10 лет  | до 10 % |
| Свыше 10 лет | до 15 % |

Надбавка за стаж работы устанавливается, а ее размер увеличивается со дня достижения работником соответствующего стажа.

Для определения стажа работы в организациях создаются комиссии по определению стажа работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

6.5. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук.

 Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень | Надбавка  |
| Кандидат наук | до 10 % |
| Доктор наук | до 20 % |

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя учреждения со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

6.6. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетногозвания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслей культуры и образования, входящих в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области»

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

|  |  |
| --- | --- |
| Почетное звание | Надбавка |
| «Заслуженный учитель» | до 30 % |
| «Заслуженный работник культуры» | до 30 % |
| «Заслуженный художник» | до 30 % |
| «Заслуженный деятель искусств» | до 40 % |
| «Заслуженный работник культуры Кировской области» | до 25% |

6.7. Работникам учреждений, впервые награжденным или имеющим отраслевые награды (медаль, нагрудные знаки) или награжденным Почетной грамотой Министерства культуры СССР, Министерства культуры РФ или совместной Почетной грамотой Министерства культуры и ЦК профсоюза работников культуры, в том числе и неоднократно, выплачивается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 5% тарифной ставки (должностного оклада).

 Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты устанавливается со дня вступления в силу нормативного акта, которым работнику присвоено соответствующее почетное звание, отраслевая награда или Почетная грамота.

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

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей надбавки работникам за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты выплата определяется по одному основанию на выбор работника.

6.8. Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников, замещающим должности работников образования:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

 Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

 Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

 Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

 Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказами руководителей учреждений на срок, не превышающий одного календарного года.

6.8.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

6.8.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, замещающим должности работников образования, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 0,2.

6.9. Выплата за наличие квалификационной категории (классности) устанавливается работникам, замещающим должности работников образования, предусматривающие наличие квалификационных категорий, в виде надбавки в процентном отношении к окладу. Рекомендуемые размеры:

- при наличии высшей квалификационной категории – до 15%;

- при наличии первой квалификационной категории – до 10%.

 Присвоение квалификационных категорий осуществляется работникам по результатам аттестаций.

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

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

6.10.2. Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах с учетом обеспечения данных выплат финансовыми средствами в пределах лимитов фонда оплаты труда.

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

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

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетным знаком «За вклад в развитие культуры Кировской области», Почетной грамотой министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 60, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

**7. Условия оплаты труда руководителя,**

**его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения утверждается постановлением администрации города и фиксируется в заключаемом между работодателем и руководителем учреждения трудовом договоре.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 5 настоящего Положения.

 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения постановлением администрации города, для заместителя руководителя и главного бухгалтера – приказом руководителя учреждения.

7.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7.5.1. К выплатам стимулирующего характера для руководителей учреждений относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за выслугу лет;

- выплата за наличие ученой степени и почетного звания;

- персональный повышающий коэффициент;

- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

7.5.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения постановлением администрации города, для заместителя руководителя и главного бухгалтера – приказом руководителя учреждения.

7.5.1.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на должностной оклад.

7.5.1.3. Условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и их размеры устанавливаются с учетом показателей, указанных в пунктах 7.5.2 – 7.5.3 настоящего Положения.

Перечень наименований, условия осуществления и размеры выплат при достижении условий их осуществления отражаются в трудовых договорах, заключаемых между руководителями учреждений и администрацией города Слободского.

7.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений предусматриваются ежемесячно за фактически отработанное время в отчетном периоде и осуществляются при достижении измеряемых целевых показателей эффективности и результативности. Приложение № 1 к Положению.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям определяется в процентах от должностного оклада путем сложения всех значений показателей.

7.5.2.1. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижен руководителям учреждений при наличии понижающих критериев. Приложение № 2 к Положению.

7.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений осуществляются ежемесячно за фактически отработанное время в отчетном периоде при выполнении показателей качества. Приложение № 1 к Положению.

Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений определяется в процентах от должностного оклада путем сложения всех значений показателей.

7.5.3.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ может быть снижен руководителям учреждений при наличии понижающих критериев. Приложение № 2 к Положению.

7.5.4. Максимальный размер выплат, указанных в [пунктах 7.5.2](file:///D%3A%5C%D0%94%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D1%8E%D1%89%D0%B5%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%5C%D0%90%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%8F%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.doc#Par560) и 7.5.3 настоящего Положения, в совокупности не может превышать 50 процентов должностного оклада в расчете на месяц за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Основанием для принятия решения являются данные о выполнении показателей для определения размера стимулирующих выплат руководителям.

Сведения о выполнении показателей по итогам отчетного месяца предоставляются учреждениями в отдел культуры, физкультуры, спорта администрации города Слободского в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным, по утвержденной форме. Приложение № 3 к Положению.

7.5.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от стажа работы руководителя в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры или за стаж по специальности в иных учреждениях.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж работы в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Надбавка  |
| От 1 года до 5 лет |  5 % |
| От 5 лет до 10 лет  | 10 % |
| Свыше 10 лет | 15 % |

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня предоставления документа руководителем о соответствующем стаже при наличии письменного заявления на имя главы города, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - со дня достижения соответствующего стажа.

В целях определения стажа работы в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

- под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности;

- понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.5.6. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается руководителю учреждения, заместителям руководителя имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук.

 Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень | Надбавка  |
| Кандидат наук | до 10 % |
| Доктор наук | до 20 % |

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается руководителю, заместителям руководителя со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

7.5.7. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетногозвания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслей культуры и образования, входящих в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области»

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах от оклада:

|  |  |
| --- | --- |
| Почетное звание | Надбавка |
| «Заслуженный учитель» | до 30 % |
| «Заслуженный работник культуры» | до 30 % |
| «Заслуженный художник» | до 30 % |
| «Заслуженный деятель искусств» | до 40 % |
| «Заслуженный работник культуры Кировской области» | до 25% |

 Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, впервые награжденным или имеющим отраслевые награды (медаль, нагрудные знаки) или награжденным Почетной грамотой Министерства культуры СССР, Министерства культуры РФ или совместной Почетной грамотой Министерства культуры и ЦК профсоюза работников культуры, в том числе и неоднократно, выплачивается надбавка к заработной плате в размере 5% тарифной ставки (должностного оклада).

 Стимулирующая надбавка за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты устанавливается со дня вступления в силу нормативного акта, которым работнику присвоено соответствующее почетное звание, отраслевая награда или Почетная грамота.

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

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей надбавки работникам за наличие почетного звания, отраслевой награды, Почетной грамоты выплата определяется по одному основанию на выбор работника.

7.5.8.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах для заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах для руководителей учреждения принимает глава города Слободского. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.

7.5.9. Премиальные выплаты

7.5.9.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается руководителю на основании постановления администрации города с указанием размера и условий выплаты, но не может превышать двух должностных окладов в год.

7.5.9.2. Премия к профессиональным праздникам, юбилейным датам выплачивается в соответствии с действующими положениями учреждений и нормативно-правовыми актами администрации города. Размер премии не может превышать одного оклада в год.

7.5.9.3. Ежеквартальная премия руководителю бюджетного учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности в части средств, предусмотренных на оплату труда, - в размере 2 % от фактических доходов согласно кассовому плану поступления финансовых средств от приносящей доход деятельности, но не более одного должностного оклада.

7.5.9.3.1. Ежеквартальная премия руководителю устанавливается постановлением администрации города и производится при условии соблюдения следующих показателей:

- выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения в полном объеме, утвержденных муниципальным заданием;

- целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств: отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности в рамках расходов в процессе исполнения муниципального задания учреждением;

- выполнение условий п. 2.3 Порядка финансового обеспечения выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными учреждениями, утвержденного постановлением администрации города Слободского.

7.5.9.3.2. Руководитель учреждения обязан:

- утвердить и предоставить в Финансовое управление администрации города Слободского в течение 5 рабочих дней со дня утверждения план поступления финансовых средств от приносящей доход деятельности на текущий финансовый год по утвержденной форме. Приложение № 5 к Положению;

- ежеквартально предоставлять в отдел культуры, физкультуры, спорта администрации города Слободского отчет о выполнении утвержденного плана поступления финансовых средств от приносящей доход деятельности учредителю в срок, установленный администрацией города Слободского, по утвержденной форме. Приложение № 6 к Положению.

7.5.9.3.3. В случае премирования руководителя на основании постановления администрации города Слободского руководитель вправе премировать заместителя и главного бухгалтера на основании приказа по учреждению с указанием размера премии, не превышающего оклад по должности указанных работников.

7.5.9.4. По итогам работы за год может предусматриваться годовая премия в размере не более одного оклада за результаты работы руководителей на основе измеряемых целевых показателей эффективности деятельности учреждений за отчетный год.

7.5.9.4.1. Размер премии за результаты работы учреждений за отчетный год устанавливается решением комиссии по премированию руководителей и оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений при выполнении целевых показателей эффективности и при наличии финансовой возможности конкретного учреждения в следующих процентах:

- для муниципальных бюджетных учреждений за выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), обеспечение выполнения функций в полном объеме в натуральных показателях – 20%;

- для муниципальных казенных учреждений за выполнение целевых показателей эффективности реализации муниципальной подпрограммы – 20%;

- за выполнение планового объема платных услуг (выполнение работ) за отчетный год для муниципальных бюджетных учреждений, установленного планом финансово-хозяйственной деятельности; за выполнение плана по доходам от оказания платных услуг (выполнения работ), утвержденного решением Слободской городской Думы о бюджете муниципального образования «город Слободской» на очередной финансовый год и плановый период, для муниципальных казенных учреждений – 10%.

В случаях невыполнения плана по оказанию платных услуг или не оказания платных услуг (выполнение работ) учреждениями премия руководителям за настоящий показатель не начисляется;

- за соблюдение учреждениями лимитов по заработной плате, потребления тепловой и электрической энергии, лимитов по водоснабжению и водоотведению, лимитов по услугам связи, установленных на отчетный год постановлением администрации города, – 25%, в том числе:

1) за соблюдение лимитов по заработной плате – 5%;

2) за соблюдение лимитов потребления тепловой энергии – 5%;

3) за соблюдение лимитов потребления электрической энергии – 5%;

4) за соблюдение лимитов по водоснабжению и водоотведению – 5%;

5) за соблюдение лимитов по услугам связи – 5%.

Премия руководителю учреждения за соблюдение лимитов не начисляется в случаях превышения фактического объема лимитов в сравнении с плановым значением

- выполнение плановых показателей по повышению средней заработной платы работников, установленных соглашением, – 25%;

- отсутствие просроченной задолженности учреждения по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года – 10%;

- своевременное и качественное предоставление годовой бухгалтерской, статистической и иной отчетности – 10%.

7.5.9.4.3. Решение о премировании руководителей учреждений по итогам работы за год принимается комиссией по премированию руководителей и оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений при выполнении целевых показателей эффективности и при наличии финансовой возможности согласно представленным учреждением сведениям по утвержденной форме. Приложение № 4 к Положению.

Постановление администрации города о выплате премии по итогам работы за год издается в соответствии с решением полномочной комиссии.

7.6. В отношении руководителей учреждений, имеющих дисциплинарные взыскания, предусмотренные действующим законодательством, премиальные выплаты не применяются.

7.7. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности и по учреждению к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

7.8. Допускаются единовременные премиальные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, в том числе при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетным знаком «За вклад в развитие культуры Кировской области», Почетной грамотой министерства культуры Кировской области.

Руководителям учреждений единовременные выплаты производятся на основании постановления администрации города. Основанием для единовременной выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру является приказ руководителя учреждения.

7.9. Выплаты стимулирующего характера руководителям, их заместителям, главному бухгалтеру учреждений производятся за счет и в пределах средств на оплату труда работников учреждений, включая направленные в установленном порядке на эти цели средства, полученные от оказания платных услуг.

7.10. При отсутствии или недостатке средств на оплату труда за счет всех источников формирования фонда оплаты труда администрация города в отношении руководителей учреждений, а руководители в отношении заместителей и главного бухгалтера вправе приостановить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

7.11. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений может быть выплачена материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда учреждения. Руководителям учреждений материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада каждые 6 месяцев календарного года, но не более двух должностных окладов за календарный год. Заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада за календарный год.

Основаниями для выплаты материальной помощи руководителю учреждения являются согласованное с главой города заявление руководителя, постановление администрации города Слободского, трудовой договор и предоставление подтверждающих документов о наличии средств по учреждению для выплаты материальной помощи.

Основаниями для выплаты материальной помощи заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений являются приказ руководителя учреждения, трудовой договор и наличие средств для выплаты материальной помощи.

7.12. Предельный объем дополнительной нагрузки для руководителей учреждений

7.12.1. В свободное от основной работы время другая оплачиваемая работа (работа по совместительству, по договорам гражданско-правового характера без занятия штатной должности) может выполняться по месту основной работы или на другом предприятии, в учреждении руководителем учреждения только с письменного согласия главы города.

7.12.2. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников.

7.13. Устройство руководителя учреждения на иную оплачиваемую работу на условиях внутреннего совместительства (совмещения), срок трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), оплата (включая стимулирующие и компенсационные выплаты) осуществляется по предварительному согласованию в письменной форме с администрацией города Слободского.

**8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание и тарификационный список работников организации, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации в сфере культуры помимо основной работы, согласовываются с администрацией города Слободского в установленном ею порядке и утверждаются руководителем учреждения.

8.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

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

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

8.5. Работникам учреждений, находящимся в трудной жизненной ситуации, может предоставляться материальная помощь за счет средств фонда оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением учреждения.

8.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения определяется Правительством Российской Федерации.

8.7. Тарификационный список работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы по должностям, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.8. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации в сфере культуры, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательной организации соответствующего типа, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

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

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

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

8.12. Объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Кировской области, администрации города Слободского.

Основанием для индексации является постановление администрации города Слободского.

8.13. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платы за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, предлагаемые в абзаце 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

8.14. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

8.15. Уменьшение объема фонда оплаты труда работников организаций за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления учреждениями данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников организаций, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «город Слободской».

8.16. При отсутствии или недостатке средств на выплату заработной платы работникам за счет всех источников формирования фонда оплаты труда руководитель организации принимает меры к сокращению расходов учреждения, в том числе путем приостановления или отмены выплат стимулирующего характера, выплат материальной помощи, не связанных с результатом трудовой деятельности (социальные выплаты), предупредив об этом работников учреждения в установленные законодательством сроки и порядке.

8.17. Объем фонда оплаты труда работников организации, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «город Слободской», для конкретных организаций устанавливается Финансовым управлением администрации города.

8.18. Объем фонда оплаты труда работников организаций, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «город Слободской», может быть уменьшен (увеличен) при уменьшении (увеличении) объема доведенных до учреждений муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), увеличении (уменьшении) выполнения объема функций.

8.19. Финансовое управление администрации города имеет право уменьшить (увеличить) фонд оплаты труда, доводимый до подведомственных организаций, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг, доведенных до этой организации функций, индексации расходов на оплату труда.

8.20. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) учреждений не должна превышать 40 процентов.

Приложение № 1

к Примерным положениям об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и образовательных

учреждений дополнительного

образования города Слободского

**Показатели и критерии оценки** **эффективности и результативности**

**деятельности руководителей учреждений культуры**

**и дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели оценки  | Критерии оценки  | Значение показателя (%) |
| За интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение бесперебойной и стабильной работы учреждения | Работа учреждения по утвержденному графику | до 5 |
| Открытость и доступность информации об учреждении (организации) | Размещение актуальной информации и документов на официальном сайте учреждения и в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", своевременное размещение информации на государственном сайте bus.gov.ru. Победы учреждения в конкурсах, проектах, получение грантов. Организация и проведение общегородских мероприятий (мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения) | до 5 |
| Эффективное использование муниципального имущества | Осуществление финансово-хозяйственной деятельности, направленной на привлечение дополнительных финансовых средств через оказание платных услуг, предоставление не используемых помещений, сооружений в аренду в целях сокращения бюджетных расходов на содержание муниципального имущества и выполнение мероприятий по безопасности | до 5 |
| Обеспечение установленного роста средней заработной платы работников учреждения, повышение уровня заработной платы, предусмотренное указами Президента | Выполнение плановых показателей по повышению средней заработной платы работников, установленных соглашением | до 10 |
| Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 25 |
| За качество выполняемых работ |
| Выполнение требований нормативно-правовых актов администрации города, в том числе по порядку предоставления установленной отчетности | Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации, отчетности. Исполнение поручений в установленные сроки | до 10 |
| Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по оплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджет и государственные внебюджетные фонды. Отсутствие замечаний по нецелевому и (или) неэффективному использованию бюджетных средств, исполнительской дисциплине | до 5 |
| Соблюдение требований к качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) | Отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) | до 5 |
| Уровень удовлетворенности качеством оказания услуг в целом | Отсутствие нарушений (жалоб) при организации деятельности учреждений | до 5 |
| Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | 25 |

Приложение № 2

к Примерным положениям об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и образовательных

учреждений дополнительного

образования города Слободского

**Понижающие критерии для оценки эффективности**

**деятельности** **руководителей учреждений культуры**

**и дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии снижения оценки  | Пояснение | Значение показателя (%) |
| За интенсивность и высокие результаты работы |
| Наличие случаев травматизма | За каждый зарегистрированный случай в отчетном периоде | до - 5 |
| Наличие фиксированных фактов неэффективного расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества | За каждый фиксированный факт неэффективного использования в отчетном периоде | до - 5 |
| Нарушение трудовой и производственной дисциплины | При наличии выявленных фактов (служебных записок, предписаний) и не устранении нарушений в отчетном периоде | до - 5 |
| Искажение фактических данных по показателям стимулирования, искажение бухгалтерской отчетности, нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам контрольных мероприятий, проводимых в отношении учреждений за отчетный период  | При наличии выявленных фактов (служебных записок, предписаний) и не устранении нарушений в отчетном периоде | до - 10 |
| Максимальный размер снижения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  | - 25 |
| За качество выполняемых работ |
| Наличие просроченной кредиторской задолженности | При отсутствии объективных причин образования задолженности (не по вине учреждения) | до - 5 |
| Неисполнение поручений, содержащихся в нормативно-правовых актах администрации города (постановлениях, протоколах, приказах, письмах), не устранение нарушений в установленные сроки | При наличии выявленных фактов (служебных записок, предписаний) в отчетном периоде | до - 5 |
| За несвоевременное и некачественное предоставление отчетности, информации | При наличии выявленных фактов (служебных записок, предписаний) и не устранении нарушений в отчетном периоде | до - 5 |
| Не соблюдение утвержденных лимитов по энерго- и теплоресурсам, услугам связи, водоснабжению и водоотведению | При наличии выявленных фактов (служебных записок, предписаний и др.) в отчетном периоде. При отсутствии объективных причин | до - 5 |
| Не соблюдение утвержденных лимитов по заработной плате | При наличии выявленных фактов (служебных записок, предписаний и др.) в отчетном периоде. При отсутствии объективных причин | до - 5 |
| Наложение дисциплинарного взыскания в течение отчетного периода на руководителей учреждения | При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде | до -25 |
| Максимальный размер снижения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | - 25 |

Приложение № 3

к Примерным положениям об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и образовательных

учреждений дополнительного

образования города Слободского

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы администрации

по профилактике правонарушений

и социальным вопросам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись Ф.И.О.

**СВЕДЕНИЯ**

**по итогам отчетного месяца о выполнении целевых показателей эффективности и результативности для определения размера стимулирующих выплат руководителям учреждений культуры**

**и дополнительного образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование целевых показателей эффективности и результативности  | Максимальный размер выплаты, установленный руководителю по показателям (%) | Выполнение показателей (выполнено, не выполнено) | Установленный размер выплаты за отчетный период(%) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| За интенсивность и высокие результаты работы |
| 1 | Обеспечение бесперебойной и стабильной работы учреждения |  |  |  |
| 2 | Наличие комплекса мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения |  |  |  |
| 3 | Эффективное использование муниципального имущества |  |  |  |
| 4 | Обеспечение установленного роста средней заработной платы работников учреждения, повышение уровня заработной платы, предусмотренное указами Президента |  |  |  |
| 5 | Обеспечение установленного роста средней заработной платы работников учреждения, повышение уровня заработной платы, предусмотренное указами Президента |  |  |  |
|  | Итог по первому разделу |  |
| За качество выполняемых работ |
| 1 | Выполнение требований нормативно-правовых актов администрации города, в том числе по порядку предоставления установленной отчетности |  |  |  |
| 2 | Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины |  |  |  |
| 3 | Соблюдение требований к качеству оказания муниципальных услуг (выполнения работ) |  |  |  |
| 4 | Отсутствие нарушений (жалоб) при организации деятельности учреждений |  |  |  |
|  | Итог по второму разделу |  |
|  | Итог по двум разделам |  |

Примечание. [Графу](#P1302) [4](#P1304) заполняет учреждение. [Графы 3, 5](#P1311) заполняет представитель полномочной комиссии.

Директор учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка

 Строки, перечисленные ниже, заполняются представителем полномочной комиссии.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю снижается на \_\_\_\_\_\_\_\_% от расчетного размера за невыполнение показателей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(указать нарушения)

за качество выполняемых работ - на\_\_\_\_\_\_\_\_\_% от расчетного размера за невыполнение показателей\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указать нарушения)

Руководителю учреждения за отчетный месяц \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

установить выплату за интенсивность и высокие результаты работы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%, за качество выполняемых работ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_%.

Приложение № 4

к Примерным положениям об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и образовательных

учреждений дополнительного

образования города Слободского

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы администрации

по профилактике правонарушений

и социальным вопросам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись Ф.И.О.

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**для определения размера премирования руководителям**

 **учреждений культуры и дополнительного образования**

**по итогам работы за 20\_\_\_год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Единица измерения | План отчетного года | Факт отчетного года | Отклонения факта от плана, +, - | % выполнения факта отчетного года к плану отчетного года | Выполнение показателей (выполнение - да, невыполнение - нет) | Размер премии в соответствии с установленными показателями и размерами, % | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Для муниципальных бюджетных учреждений за выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), обеспечение выполнения функций в полном объеме в натуральных показателях - 20% | % |  |  |  |  |  |  |  |
| Для муниципальных казенных учреждений за выполнение целевых показателей эффективности реализации муниципальной подпрограммы – 20% | % |  |  |  |  |  |  |  |
| За выполнение планового объема платных услуг (выполнение работ) за отчетный год, для муниципальных бюджетных учреждений установленного планом финансово-хозяйственной деятельности; за выполнение плана по доходам от оказания платных услуг (выполнения работ), утвержденного решением Слободской городской Думы о бюджете муниципального образования "город Слободской" на очередной финансовый год и плановый период, для муниципальных казенных учреждений - 10% | % |  |  |  |  |  |  |  |
| За соблюдение учреждениями лимитов по заработной плате, потребления тепловой и электрической энергии, лимитов по водоснабжению и водоотведению, лимитов по услугам связи, установленных на отчетный год постановлением администрации города -25% | % |  |  |  |  |  |  |  |
| Выполнение плановых показателей по повышению средней заработной платы работников, установленных соглашением – 25% |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Отсутствие просроченной задолженности учреждения по обязательным платежам в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды по итогам отчетного года – 10% |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Своевременное и качественное предоставление годовой бухгалтерской, статистической и иной отчетности – 10%  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Примечание. [Графы 1](#P1302), [2](#P1303), [3](#P1304), [4](#P1305), [5](#P1306), [6](#P1307), [7](#P1308),9 заполняет учреждение. [Графу 8](#P1311) заполняет представитель полномочной комиссии.

Директор учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка

Строки, перечисленные ниже, заполняются представителем полномочной комиссии.

По итогам работы за отчетный 20\_\_\_ год размер премии руководителю составляет \_\_\_\_\_%.

По итогам работы за отчетный 20\_\_\_ год размер премии руководителю снижается на \_\_\_\_\_\_\_\_% от расчетного размера премии за невыполнение показателей премирования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(указать нарушения)

Приложение № 5

к Примерным положениям об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и образовательных

учреждений дополнительного

образования города Слободского

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель И.О. Фамилия

Наименование учреждения

Подпись

Дата

**ПЛАН**

 **поступления финансовых средств**

**от приносящей доход деятельности на текущий**

**финансовый 20\_\_\_год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Источник поступления доходов | I квартал (тыс. руб) | II квартал (тыс. руб) | III квартал (тыс. руб) | IV квартал (тыс. руб)  | Итог (тыс. руб) |
|  | Наименование учреждения |
| Деятельность, приносящая доход |  |  |  |  |  |
| Для сведения |
| Гранты |  |  |  |  |  |
| Пожертвования |  |  |  |  |  |
| Всего |  |  |  |  |  |

Директор учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка

Дата

Приложение № 6

к Примерным положениям об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и образовательных

учреждений дополнительного

образования города Слободского

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы администрации

по профилактике правонарушений

и социальным вопросам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись Ф.И.О.

**ОТЧЕТ**

**о выполнении плана поступления**

**финансовых средств от приносящей доход деятельности**

**по состоянию на «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Источник поступления доходов | I квартал (тыс. руб) | II квартал(тыс. руб) | III квартал(тыс. руб) | IV квартал(тыс. руб) | Итого |
| план | факт | % | план | факт | % | план | факт | % | план | факт | % |  |
| Деятельность, приносящая доход |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Для сведения |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Гранты |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Пожертвования |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Директор учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 подпись расшифровка

Дата

Приложение № 3

к постановлению

администрации

города Слободского

от №

|  |
| --- |
| **ПЕРЕЧЕНЬ****должностей, отнесенных к основному персоналу работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования** 1. Перечень должностей учреждений культурно – досугового типа, непосредственно связанных с осуществлением основного вида деятельности:1.1. Администратор. 1.2. Аккомпаниатор. 1.3. Аккомпаниатор-концертмейстер.1.4. Ассистент балетмейстера. 1.5. Балетмейстер. 1.6. Ведущий дискотеки.1.7. Дирижер. 1.8. Заведующий сектором.1.9. Заведующий отделом.1.10. Звукооператор. 1.11. Звукорежиссер.1.12. Заведующий хозяйством. 1.13. Костюмер.1.14. Культорганизатор.1.15. Методист. 1.16. Специалист по жанрам творчества. 1.17. Руководитель клубного формирования (кружка, любительского объединения, студии, клуба по интересам).1.18. Хормейстер. 1.19. Художник.1.20. Художник по свету.1.21. Художественный руководитель. 2. Перечень должностей библиотеки, непосредственно связанных с осуществлением основного вида деятельности: 2.1. Заведующий отделом. 2.2. Заведующий сектором. 2.3. Главный библиотекарь. 2.4. Главный библиограф. 2.5. Ведущий методист. 2.6. Библиотекарь. 2.7. Библиограф. 3. Перечень должностей музея, непосредственно связанных с осуществлением основного вида деятельности: 3.1. Заведующий отделом. 3.2. Заведующий сектором. 3.3. Научный сотрудник. 3.4. Главный хранитель музейных предметов. 3.5. Хранитель музейных предметов. 3.6. Методист. 3.7. Экскурсовод. 3.8. Организатор экскурсий. 3.9. Специалист по учету музейных предметов. 3.10. Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности. |
| 4. Перечень должностей художественной и музыкальной школ, непосредственно связанных с осуществлением основного вида деятельности:4.1. Концертмейстер.4.2. Преподаватель. |
|  |
|  |