



МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ВЕСТНИК

№ 47

30
декабря
2022 г

Газета Думы Мурашинского муниципального округа и администрации Мурашинского муниципального округа

Постановления и распоряжения главы Мурашинского муниципального округа и администрации Мурашинского муниципального округа

28.12.2022 №1063	Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области
28.12.2022 №1064	О порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области
28.12.2022 №1065	О внесении изменений в постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области»

АДМИНИСТРАЦИЯ МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.12.2022 г.

№ 1063

г. Мураши

Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области

В соответствии со [статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса РФ, ст. 9.1 от 12.01.1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7, 43](#) Федерального закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», администрация Мурашинского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО муниципальный округ Кировской области, согласно приложению № 1.

2. Утвердить Примерный перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских населенных пунктов, а также в расположенных на территориях сельских населенных пунктов структурных подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах согласно приложению № 2.

3. Утвердить Примерный перечень видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры согласно приложению № 3.

4. Утвердить Примерный перечень видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры согласно приложению № 4.

5. Утвердить Примерный перечень должностей и профессий работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, которые относятся к основному персоналу учреждений согласно приложению № 5.

6. Утвердить Примерный перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу муниципальных казенных, бюджетных автономных учреждений культуры согласно приложению № 6.

7. Утвердить Примерный перечень должностей, относящихся к вспомогательному персоналу муниципальных казенных, бюджетных автономных учреждений культуры согласно приложению № 7.

8. Начальнику управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа организовать работу в подведомственных муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждениях культуры по внесению изменений в Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам работников.

9. Считать утратившими силу:

9.1. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 18.02.2022г. № 115 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области».

9.2. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 12.07.2022г № 470 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального округа от 18.02.2022 № 115».

10. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на начальника управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа.

11. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Глава муниципального округа

С.И. Рябинин

Приложение №1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального округа
от 28.12.2022 № 1063

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Мурашинского муниципального округа(далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных автономных учреждений

муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области».

1.2. Примерное положение разработано в соответствии со [статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса РФ, ст. 9.1 от 12.01.1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7, 43](#) Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области (далее – Учреждения) на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Примерное положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

1.3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с примерным Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждений, утвержденным настоящим Постановлением.

1.3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с примерным Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений, утвержденным настоящим Постановлением.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждений.

1.4. Примерное положение является основой для разработки и утверждения Учреждениями положений об оплате труда работников Учреждений.

1.5. Положения об оплате труда работников Учреждений утверждаются руководителями Учреждений по согласованию с Учредителем.

1.6. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

1.9. Общий объем фонда оплаты труда работников Учреждений, предусмотренный Учредителем, может быть уменьшен (увеличен) в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до Учреждений.

1.10. Объем фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливается Учредителем – Управлением культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области.

1.11. Объем фонда оплаты труда работников Учреждений индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области, администрации Мурашинского муниципального округа. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля по правилам математики.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

2.1.1. Профессиональных квалификационных [групп](#) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.1.2. Примерных [перечней](#) видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждений, утвержденных настоящим Постановлением.

2.1.3. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым [кодексом](#)

Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников Учреждений состоит из:

- минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.3. Размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. Условия и размеры выплат работникам единовременной материальной помощи предусматриваются Положениями об оплате труда работников Учреждения.

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, замещающих должности специалистов и служащих:

2.5.1. 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 N 570:

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" (смотритель музейный, контролер билетов)	5370 руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (заведующий билетными кассами, заведующий костюмерной, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель музыкальной части дискотеки)	9651 руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (главный библиотекарь, главный библиограф, художник-реставратор, художник-фотограф, аккомпаниатор-концертмейстер, администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций, редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра и других аналогичных учреждений и организаций, лектор (экскурсовод), хранитель фондов, редактор (музыкальный редактор), специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы, кинооператор, звукооператор; монтажёр; концертмейстер по классу вокала (балета), художник-декоратор; художник-конструктор; художник-реставратор)	11464 руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (главный балетмейстер, главный хормейстер, главный художник, заведующий музыкальной частью, заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий передвижной выставкой музея, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, главный хранитель фондов, заведующий отделом (сектором) дома культуры, научно-методического центра народного творчества и других аналогичных	11915 руб.

учреждений и организаций, руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; кинорежиссер)	
--	--

Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

Профессиональная квалификационная группа	Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии
"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Художественный руководитель

2.5.2. 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 N 247н:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" (кассир, делопроизводитель, секретарь)	4883 руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (художник, техник-программист, инспектор по кадрам)	5370 руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер-программист (программист), экономист)	5908 руб.
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" (директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения)	11618 руб.

2.5.3. 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, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов и уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.6.1. 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 N 121н:

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер, осветитель, киномеханик, фильмотекарь; фототекарь; киномеханик;	5191 руб.
---	-----------

фильмопроверщик)	
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (оператор видеозаписи)	5640 руб.

2.6.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н:

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (кассир билетный, кладовщик, контролер-кассир, переплетчик документов, сторож (вахтер), фотооператор)	4654 руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" (водитель автомобиля)	5319 руб.

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с примерным Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам, утвержденным настоящим Постановлением (Приложение 3).

Выплаты компенсационного характера производятся на основании Положений об оплате труда Учреждений в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

3.2. В Мурашинском районе Кировской области - местности 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 «Об утверждении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих».

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

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

3.4. Выплаты за сверхурочную работу.

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

3.4.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

3.5.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

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

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

3.5.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Выплата за особые условия труда:

Водитель автомобиля – до 25%.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с примерным Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам, утвержденного настоящим Постановлением (Приложение 4).

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положений об оплате труда Учреждения в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей Учреждений в пределах бюджетных ассигнований, субсидий, а также средств от платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направляемых Учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

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

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

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя Учреждения. Переменные стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

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

4.2. Постоянные стимулирующие выплаты:

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

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

Стаж непрерывной работы

Надбавка

от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

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

4.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

4.2.1.5. Для определения стажа непрерывной работы Учредителем создается комиссия по установлению стажа руководителям учреждений культуры. Состав, порядок работы комиссии утверждается Учредителем.

4.2.2. Выплата за наличие квалификационной категории (классности)

Водитель автомобиля 1 класс-до 50%

- для водителя первого класса необходимо иметь в водительском удостоверении отметки с категориями "B", "C", "D" и "E";

Водитель автомобиля 2 класс - до 40%

-для водителя второго класса необходимо иметь в водительском удостоверении отметки с категориями "B", "C", или "B", "C", "D", или только "D" ("D" и "E").

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

4.2.3.1. Перечень должностей специалистов определен Приложением №2 к настоящему Положению.

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

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

4.3. Переменные стимулирующие выплаты:

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

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

При снижении показателей работы размер выплаты может быть снижен, а в случае нарушения работником трудовой дисциплины или невыполнения должностных обязанностей полностью отменен.

При смене работниками Учреждения должностей % за интенсивность и высокие результаты сохраняются.

При установлении выплаты учитываются:

- соблюдение требований законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации;

- выполнение показателей объема услуг и работ, оказываемых (выполняемых) в рамках муниципального задания;

- достижение измеряемых целевых показателей эффективности, непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

- соблюдение сроков и порядка представления статистической и планово-отчетной документации;

- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;

- отсутствие нарушений в актах проверок предоставления услуг.

4.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

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

При установлении выплаты учитываются:

- соблюдение требований законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации

- выполнение показателей объема услуг и работ, оказываемых (выполняемых) в рамках муниципального задания;

- достижение измеряемых целевых показателей эффективности, непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

- соблюдение сроков и порядка представления статистической и планово-отчетной документации;

- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;

- отсутствие нарушений в актах проверок предоставления услуг.

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

Условия установления премияльных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников Учреждения.

4.4. Положениями об оплате труда работников Учреждения могут предусматриваться единовременные премияльные выплаты:

- за личный вклад в результаты работы, выполнение особо важных и сложных заданий;

- за инициативность, творческое отношение к труду и в связи с профессиональными праздниками и памяtnыми датами;

- за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 65 (для мужчин).

- за успешное завершение проектов, грантов и других общественно-значимых мероприятий.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения.

5. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя, Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера. Конкретный перечень должностей, относящихся к административно- управленческому персоналу Учреждения определяется согласно Приложению №6 настоящего Постановления.

5.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется органом исполнительной власти, являющегося главным распорядителем средств бюджета в ведении которого находится Учреждение и прописывается в трудовом договоре, заключенным между руководителем Учреждения и Учредителем.

5.1.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается исходя из размера должностного оклада (основной персонал), установленного по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 и в зависимости от штатной численности работников учреждения.

5.1.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$ДО = ДО(ПКГ) * k * g$, где:

ДО - должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ) – размер должностного оклада должности, установленный для работников основного персонала по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (заведующий билетными кассами, заведующий костюмерной, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культурорганизатор) организатор экскурсий; руководитель музыкальной части дискотеки	9651 рублей;
---	-----------------

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

Коэффициент зависимости должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

-при лимите штатной численности работников учреждения до 10 штатных единиц – 2

-при лимите штатной численности работников учреждения до 15 штатных единиц – 3

-при лимите штатной численности работников учреждения до 25 штатных единиц – 3,2

G – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от типа учреждения в размере:

Для казенных Учреждений - 0,65

Для бюджетных и автономных Учреждений – 1

Учредитель вправе в порядке исключения из общего правила с учетом особенностей конкретного Учреждения установить иной коэффициент зависимости, чем предусмотрено п.5.1.2. При этом он может быть изменен как в сторону его увеличения, так и в сторону уменьшения. Решение об установлении иного размера коэффициента зависимости и обоснование такого решения указывается в (постановлении, распоряжении) приказе Учредителя.

5.1.3. Размер должностного оклада руководителя подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников, установленного по профессиональной квалификационной должностей работников культуры, искусства и

кинематографии, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.

5.1.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается в кратности от 1 до 5.

5.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

В исключительных случаях допускается установление должностей с двойным наименованием: заместитель директора - художественный руководитель, заместитель директора – главный режиссер, и др. В данном случае оплата труда и квалификационные требования определяются по первому наименованию должности.

5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения, согласно Положения об оплате труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с настоящим Положением.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему Учреждению на оплату труда с начислениями.

5.7. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем Учреждения.

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

6.3. 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.

6.4. Положениями об оплате труда работников Учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи при наличии фонда оплаты труда. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда Учреждений.

6.5. 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.

6.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, либо перечисляется на указанный работником счет пластиковой карточки в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом или трудовым договором.

6.7. 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.

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

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

6.10. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплаты производятся пропорционально отработанному времени.

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

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

Приложение №2

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

муниципального округа

от 28.12.2022 № 1063

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских населенных пунктов, а также в расположенных на территориях таких населенных пунктов структурных подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах

аккомпаниатор;
аккомпаниатор-концертмейстер;
балетмейстер;
библиотекарь;
ведущий дискотеки;
директор, заместитель директора;
заведующий отделом и сектором;
заведующий клубом (автоклубом)
звукооператор;
звукорежиссер;
культурный организатор;
концертмейстер по классу вокала (балета)
методист;
редактор (музыкальный редактор);
режиссер;
руководитель музыкальной части дискотеки;
руководитель кружка, любительского объединения; клубного формирования
хормейстер;

художественный руководитель;
художник-реставратор (фотограф).

Приложение №3
УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального округа
от 28.12.2022 № 1063

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
2. Выплаты при совмещении профессий (должностей).
3. Выплаты за расширение зон обслуживания
4. Выплаты за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.
5. Выплаты за сверхурочную работу.
6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
7. Выплаты за особые условия труда.

Приложение №4

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального округа
от 28.12.2022 № 1063

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы.
4. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).
5. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населённых пунктах.
6. Премияльные выплаты.

Приложение №5

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального округа
от 28.12.2022 № 1063

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности

1. Вид экономической деятельности «Деятельность музеев»

1.1. Руководители

Заведующий отделом
Заведующий сектором

Главный хранитель фондов

1.2. Специалисты

Лектор

Методист

Организатор экскурсий

Редактор

Художник-реставратор

Хранитель фондов

2. Вид экономической деятельности «Деятельность библиотек»

2.1. Руководители

Заведующий отделом

Заведующий сектором

Заведующий филиалом

2.2. Специалисты

Главный библиотекарь

Главный библиограф

Библиотекарь

Библиограф

Методист библиотеки

Редактор библиотеки

Хранитель фондов

4. Вид экономической деятельности «Деятельность учреждений культуры клубного типа»

4.1. Руководители

Главный балетмейстер

Главный хормейстер

Главный художник

Заведующий отделом

Заведующий сектором

Заведующий музыкальной частью

Заведующий костюмерной

Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино и видеофильмов

Руководитель клубного формирования (кружка, любительского объединения, студии, клуба по интересам)

Руководитель музыкальной части дискотеки

Художественный руководитель

4.2. Специалисты

Акомпаниатор-концертмейстер

Акомпаниатор

Администратор (старший администратор)

Балетмейстер

Ведущий дискотеки

Звукорежиссер

Звукооператор

Культурный организатор

Концертмейстер по классу вокала (балета)

Кинооператор

Кинорежиссер
Методист
Монтажер
Редактор (Музыкальный редактор)
Режиссер
Специалист по жанрам творчества
Специалист по фольклору
Специалист по методике клубной работы
Хормейстер
Художник-декоратор
Художник-конструктор
Художник-реставратор
Художник-фотограф

Приложение №6

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального округа
от 28.12.2022 № 1063

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей муниципальных казенных, бюджетных автономных учреждений культуры к административно-управленческому персоналу.

Директор

Заместитель директора

Приложение №7

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального округа
от 28.12.2022 № 1063

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных
учреждений культуры, относимых к вспомогательному персоналу

Должности служащих	Должности рабочих
1. Бухгалтер	1. Водитель
2. Инженер-программист	2. Переpletчик документов
3. Инспектор по кадрам	3. Кассир билетный
4. Кассир билетный	4. Контролер
5. Контролер	5. Контролер – кассир
6. Контролер – кассир	6. Костюмер
7. Директор, заведующий, начальник структурного подразделения	7. Киномеханик
8. Делопроизводитель	8. Кладовщик
9. Специалист по кадрам	9. Оператор видеозаписи
10. Смотритель музейный	10. Осветитель
11. Секретарь	11. Фильмотекарь
12. Техник- программист	12. Фототекарь
13. Художник	13. Фильмопроверщик
14. Юрисконсульт	14. Фотооператор
15. Экономист	

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.12.2022

№ 1064

г. Мураши

О порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области

В соответствии со [статьями](#) 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.9.1. от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7,43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, утвержденного постановлением администрация Мурашинского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области согласно приложению № 1.

2. Утвердить показатели эффективности деятельности (интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ) согласно приложению № 2.

3. Утвердить состав комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений культуры согласно приложению № 3.

4. Считать утратившими силу:

4.1. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 21 февраля 2022 г № 120 «О порядке осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям, подведомственным администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области».

4.2. Постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 12 июля 2022 г № 469 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального округа от 21.02.2022 № 120».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить начальника управления культуры администрации Мурашинского муниципального округа.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2023 года.

Глава Мурашинского округа

С.И.Рябинин

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального округа

от 28.12.2022 № 1064

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации Мурашинский муниципальный округ Кировской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, (далее – Положение) определяет порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области (далее – Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии со [статьями](#) 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.9.1. от 12.01.1996 №7-ФЗ «О некоммерческих организациях», статьями 7,43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Примерным положением об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области, утвержденного постановлением ...администрация Мурашинского муниципального округа.

1.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителям Учреждений (далее – стимулирующие выплаты) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах в соответствии с Примерным перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации МО

Мурашинский муниципальный округ Кировской области, утвержденным постановлением от _____ г. № ____ «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений культуры подведомственных управлению культуры администрации МО Мурашинский муниципальный округ Кировской области» и не образуют новый оклад.

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

1.5. Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у руководителей учреждений оснований для их установления.

1.6. При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение руководителем показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением.

1.7. Условия осуществления стимулирующих выплат, устанавливаются настоящим Положением.

1.8. Стимулирующие выплаты производятся за счет средств, предусмотренных соответствующему Учреждению на оплату труда с начислениями.

1.9. Основанием для осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения является выписка из протокола заседания комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений (далее – выписка).

1.10. На основании выписки издается приказ Учредителя о назначении (выплате) руководителю стимулирующих выплат в срок, не превышающий одного месяца после получения выписки.

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

1.12. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.13. Должностной оклад руководителя Учреждений определяется Учредителем и прописывается в трудовом договоре.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается исходя из размера должностного оклада (основной персонал), установленного по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 и в зависимости от штатной численности работников учреждения.

Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$ДО = ДО (пкг) * k * g$, где:

ДО - должностной оклад руководителя;

ДО (пкг) – размер должностного оклада должности, установленный для работников основного персонала по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (заведующий билетными кассами, заведующий костюмерной, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, аккомпаниатор, культорганизатор, организатор экскурсий; руководитель музыкальной части дискотеки)	9651 рублей;
--	-----------------

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

Коэффициент зависимости должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

- 2 -при лимите штатной численности работников учреждения до 10 штатных единиц –
- при лимите штатной численности работников учреждения до 15 штатных единиц –3
- при лимите штатной численности работников учреждения до 25 штатных единиц –

3,2

G – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от типа учреждения в размере:

- Для казенных Учреждений - 0,65
- Для бюджетных и автономных Учреждений – 1

1.14. Учредитель вправе в порядке исключения из общего правила с учетом особенностей конкретного Учреждения установить иной коэффициент зависимости. При этом он может быть изменен как в сторону его увеличения, так и в сторону уменьшения. Решение об установлении иного размера коэффициента зависимости и обоснование такого решения указывается в постановлении(приказе) Учредителя.

Размер должностного оклада подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников, установленного по профессиональной квалификационной должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений и средней заработной платы работников Учреждений устанавливается в кратности от 1 до 5.

1.15. Выплаты стимулирующего и иного характера руководителям учреждений устанавливаются за счет средств, предусмотренных соответствующему Учреждению на оплату труда с начислениями в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами и не образуют новый оклад.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Мурашинский район Кировской области - местность с особыми климатическими условиями.

В Мурашинском районе Кировской области - местности с особыми климатическими условиями к заработной плате всех 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 «Об утверждении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих».

2. Порядок установления постоянных стимулирующих выплат

2.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

- за стаж непрерывной работы;
- за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах;

2.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

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

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

2.2.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если

документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

2.2.1.5. Для определения стажа непрерывной работы Учредителем определена комиссия по установлению стажа руководителям учреждений культуры. Состав, порядок работы комиссии утвержден Учредителем.

2.2.2 Выплата за работу в Учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в Учреждении, которые расположены в сельских населенных пунктах.

2.2.2.1. Перечень должностей специалистов, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах:

Директор

Заместитель директора.

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

2.2.2.3. Размер надбавки к окладу - **25%**.

3. Порядок установления переменных стимулирующих выплат

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы назначается руководителю Учреждения на срок от одного месяца до года (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) в виде надбавки в процентном отношении к окладу, но не может превышать 40% , в зависимости от выполнения установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности пропорционально заработанным баллам.

3.1.2. Условием осуществления руководителю стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение в отчетном периоде показателей эффективности деятельности, указанных в приложении № 2 и обеспеченность учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

3.2. Выплата за качество выполняемых работ

3.2.1. Выплата за качество выполняемых работ назначается руководителю Учреждения на срок от одного месяца до года (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) в виде надбавки в процентном отношении к окладу, но не может превышать 40 %, в зависимости от выполнения установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности пропорционально заработанным баллам.

3.2.2. Условием осуществления руководителю стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ является выполнение в отчетном периоде показателей эффективности деятельности, указанных в приложении № 2 и обеспеченность учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

3.3. Порядок осуществления руководителю премиальных выплат

3.3.1. Руководителям Учреждений на основании ходатайства совета трудового коллектива учреждения могут производиться единовременные премиальные выплаты в виде

надбавки к окладу или в абсолютном размере, не превышающем **одного должностного оклада** в следующих случаях:

3.3.2. за личный вклад в результаты работы, выполнение особо важных и сложных заданий;

3.3.3. за инициативность, творческое отношение к труду и связи с профессиональными праздниками, установленными указами Президента Российской Федерации;

3.3.4. с целью поощрения руководителя за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

3.3.5. с целью поощрения руководителя за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, года);

3.3.6. за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 65 (для мужчин).

3.3.7. Руководители, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

3.3.8. Руководитель может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей. Премия не выплачивается руководителям, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

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

3.3.10. Единовременные премиальные выплаты осуществляются при обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Материальная помощь может быть выплачена руководителю учреждения на основании личного письменного заявления Учредителю.

Перечень случаев оказания материальной помощи:

-единовременная материальная помощь к отпуску

в размередо 50% должностного оклада;

-смерти членов семьи в размере 3000,00 рублей;

-утраты имущества вследствие чрезвычайных ситуаций в размере 3000,00 рублей.

4.2. Руководителям, проработавшим в данной должности менее одного года и подавшим письменное заявление об оказании материальной помощи к отпуску, материальная помощь выплачивается пропорционально времени, фактически отработанному в должности руководителя.

4.3. Выплата материальной помощи руководителю производится в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 6.

4.4. Выплата материальной помощи руководителю производится при обеспеченности учреждения финансовыми ресурсами для ее осуществления.

Приложение № 2
УТВЕРЖДЕНЫ
 постановлением администрации
 муниципального округа
 от 28.12.2022 № 1064

Интенсивность и высокие показатели работы Мероприятие «Организация библиотечного обслуживания населения Мурашинского района»

№ п/п	Наименование показателя:	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в процентах	Фактический процент выплаты к окладу	Примечание
1.	Всего		40		
1.1.	Результативность привлечения спонсоров и социальных партнеров, получение грантов и эффективное использование финансовых средств		20		
1.1.1	Национальный проект		7		
1.1.2	Областные (иные) конкурсы и проекты:	2 и менее -5 Более 2-х -7	7		
1.1.3	Иные спонсоры:	2 и менее -5 Более 2-х -6	6		
1.2.	Результативность участия в конкурсах, фестивалях:		11		
1.2.1	Межрегиональные, областные	за каждый по 1%, но не более 7%	7		
1.2.2	Районные	за каждый по 1%, но не более 4%	4		
1.3.	Доходы от оказания услуг и иной приносящей доход деятельности (увеличение к уровню прошлого года)	41% и более- 3% от 21%- 40% - 2% от 10 до 20% -1%	3		
1.4.	Увеличение объема электронного каталога к предыдущему году в единицах	8% и более- 2% от 5%- 7% -1,5 % от 2 до 4% -0,5%	2		
1.5.	Увеличение количества выполненных справок и консультаций в единицах	Выполнение плана 1% Перевыполнение плана до 10% +0,5%	2		

		свыше 10% +1,5%			
1.6.	Соблюдение учреждением выполнения санитарных и противопожарных норм, содержание зданий (помещений), текущий ремонт:	За работы, проведенные по обеспечению санитарных и противопожарных норм 1 балл За работы, проведенные по содержанию зданий (текущий ремонт) 1 балл	2		

Качество выполняемых работ Мероприятие «Организация библиотечного обслуживания населения Мурашинского района»

№ п/п	Наименование показателя:	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в процентах	Фактический процент выплаты к окладу	Примечание
1.	Всего		40		
1.7	Выполнение и перевыполнение контрольных показателей по предоставлению муниципальных услуг по основным видам уставной деятельности:	Статистическая форма 6-НК, журналы учета работы, муниципальное задание	17		
1.7.1	Увеличение посещений библиотек к предыдущему году	Выполнение плана 2% 31% и более- 4% от 16%- 30% -3% от 5 до 15% -2%	6		
1.7.2	Увеличение количества пользователей к предыдущему году	Выполнение плана 2% 31% и более- 4% от 16%- 30% -3% от 5 до 15% -2%	6		
1.7.3	Увеличение количества книговыдач к предыдущему году	Выполнение плана 2% 31% и более- 4% от 16%- 30% -3% от 5 до 15% -2%	6		

1.7.4	Увеличение количества массовых мероприятий к предыдущему году	31% и более- 2% от 16%- 30% -1% от 5 до 15% -0,5%	2		
1.8	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации и соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации до 1% Соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений до 1%	2		
1.9	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, по налогам и сборам до 1% Отсутствие нарушений по использованию бюджетных средств, до 1% Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей, в том числе по результатам инвентаризации до 1%	3		
1.10	Удовлетворенность населения качеством обслуживания: Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок деятельности учреждения. Отсутствие зарегистрированных жалоб потребителей оказываемых учреждением (по журналу отзывов и предложений)	<ul style="list-style-type: none"> • По проверкам: 4 балла за проверки без штрафов и замечаний 3 балла за незначительные и исправленные замечания 2 балла за значительные и исправленные замечания, 0-не назначается при отсутствии проверок, грубых нарушениях • По жалобам потребителя: 2-за отсутствие жалоб потребителей 	6		
1.11	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения. Доступность информации об		6		

	услугах, тарифах и условиях их предоставления для потребителя:				
1.11.1	Рейтинг на сайте pro КУЛЬТУРА, АИС ЕИПСК	от 21% и выше -1 от 5% до 20%-0,5 менее 5%-0	1		
1.11.2	Публикации и выступление в СМИ	10 заметок -1 балл менее 10- 0 баллов	1		
1.11.3	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения (страницы на сайте областной библиотеки им. Герцена) , размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения (страницы на сайте областной библиотеки им. Герцена) и поддержание его в актуальном состоянии до 1 баллов Актуализация информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru 1 баллов	2		
1.11.4	Размещение информации на сайте администрации района, своевременное и полное размещение (актуализация) информации на официальном сайте для размещения информации о (муниципальных) учреждениях:	От 15 и более -1 % Менее 15-0 %	1		
1.11.5	Наличие групп в социальных сетях в актуальном состоянии	«Одноклассники» 0,5 баллов «Контакт» 0,5баллов	1		
1.12	Развитие кадрового потенциала работников учреждения:		3		
1.12.1	Увеличение количества работников прошедших повышение квалификации или профессиональную подготовку от общего количества работающих	От 31% и более - 2% От 21% до 30% -1% От 11 до 20%- 0,5% Менее 10%-0%	2		
1.12.2	Наличие высшего профессионального образования руководителя, совершенствование творческих и профессиональных качеств	Копии дипломов, удостоверений За высшее образование 0,5 балл За повышение квалификации 0,5 балл	1		

Интенсивность и высокие показатели работы Мероприятие: «Организация досугового обслуживания населения для развития творческого потенциала населения в Мурашинском районе»

№ п/п	Наименование показателя:	Критерии оценки	Максимальны й размер	Фактически й процент	Примечание
	Интенсивность и высокие показатели работы				

			выплаты в процентах	выплаты к окладу	
2.	Всего		40		
2.1.	Результативность привлечения спонсоров и социальных партнеров, получение грантов и эффективное использование финансовых средств		20		
2.1.1	Национальные проекты		7		
2.1.2	Областные проекты:	2 и менее -5 Более 2-х -7	7		
2.1.3	Иные спонсоры:	2 и менее -5 Более 2-х -6	6		
2.2.	Результативность участия в конкурсах:		11		
2.2.1	Межрегиональные, областные	за каждый по 1%, но не более 7%	7		
2.2.1	Районные	за каждый по 1%, но не более 4%	4		
2.3.	Доходы от оказания услуг и иной приносящей доход деятельности (увеличение к уровню прошлого года)	41% и более- 3% от 21%- 40% -2% от 10 до 20% -1%	3		
2.4.	Наличие клубных формирований, имеющих звание «Народный», «Образцовый»	за каждый 1%, подтвержденных документально, но не более 2%	2		
2.5.	Организация и проведение в отчетном периоде межрайонного или областного праздника, фестиваля, конкурса, конференции, семинаров, выставки	с участием не менее 3-х муниципальных образований) (за каждый 1%, но не более 2%)	2		
2.6.	Соблюдение учреждением выполнения санитарных и противопожарных норм, содержание зданий (помещений), текущий ремонт:	За работы, проведенные по обеспечению санитарных и противопожарных норм 1 балл За работы, проведенные по содержанию зданий (текущий ремонт) 1 балл	2		

Качество выполняемых работ Мероприятие: «Организация досугового обслуживания населения для развития творческого потенциала населения в Мурашинском районе»

№ п/п	Наименование показателя: Качество выполняемых работ	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в процентах	Фактический процент выплаты к окладу	Примечание
2	Всего		40		

2.7	Выполнение и перевыполнение контрольных показателей по предоставлению муниципальных услуг по основным видам уставной деятельности	стат. форма 7-НК, журналы учета, муниципальное задание	20		
2.7.1	Посещения	Выполнение плана 5% Перевыполнение плана до 10% +1% свыше 10% +2%	7		
2.7.2	Мероприятия	Выполнение плана 5% Перевыполнение плана до 10% +1% свыше 10%+ 2%	7		
2.7.3	Средняя численность участников клубных формирований в расчете на 1 тысячу человек (в муниципальном КДУ), чел.	Выполнение показателя, утвержденного МП «Развитие культуры» (Показатель высчитывается по формуле: Количество участников клубных формирований в отчетном году разделить на численность населения муниципального образования в отчетном году умножить на 1000 чел.)	4		
2.7.4	Увеличение количества участников клубных формирований, действующих в КДУ (по сравнению с прошлым годом в %)	(Показатель высчитывается по формуле: Количество участников клубных формирований в отчетном году разделить на количества участников в предыдущем году умножить на «100» минус «100»)	2		
2.8	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации и соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации до 1% Соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений до 1%	2		
2.9	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, по налогам и сборам до 1% Отсутствие нарушений по использованию бюджетных средств, до 1% Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей, в том числе по	3		

		результатам инвентаризации до 1%			
2.10	Удовлетворенность населения качеством обслуживания: Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок деятельности учреждения. Отсутствие зарегистрированных жалоб потребителей оказываемых учреждением (по журналу отзывов и предложений)	<ul style="list-style-type: none"> По проверкам: 4 балла за проверки без штрафов и замечаний 3 балла за незначительные и исправленные замечания 2 балла за значительные и исправленные замечания, 0-не назначается при отсутствии проверок, грубых нарушениях По жалобам потребителя: 2-за отсутствие жалоб потребителей 	6		
2.11	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения. Доступность информации об услугах, тарифах и условиях их предоставления для потребителя:		6		
2.11.1	Рейтинг на сайте pro КУЛЬТУРА, АИС ЕИПСК	от 21% и выше -1 от 5% до 20%-0,5 менее 5%-0	1		
2.11.2	Публикации и выступление в СМИ	10 заметок -1 балл менее 10- 0 баллов	1		
2.11.3	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения (страницы на сайте Областного Дома народного творчества), размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru	Наличие собственного Интернет-сайта учреждения (страницы на сайте Областного Дома народного творчества) и поддержание его в актуальном состоянии до 1 баллов Актуализация информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru 1 баллов	2		
2.11.4	Размещение информации на сайте администрации района, своевременное и полное размещение (актуализация) информации на официальном сайте для размещения информации о (муниципальных учреждениях)	От 15 и более -1 % Менее 15-0 %	1		
2.11.5	Наличие групп в социальных сетях в актуальном состоянии	«Одноклассники» 0,5 баллов «Контакт» 0,5баллов	1		

2.12	Развитие кадрового потенциала работников учреждения:		3		
2.12.1	Увеличение количества работников прошедших повышение квалификации или профессиональную подготовку от общего количества работающих	От 31% и более - 2% От 21% до 30% -1% От 11 до 20%- 0,5% Менее 10%-0%	2		
2.12.2	Наличие высшего профессионального образования руководителя, совершенствование творческих и профессиональных качеств	Копии дипломов, удостоверений За высшее образование 0,5 балл За повышение квалификации 0,5 балл	1		

Интенсивность и высокие показатели работы Мероприятие «Организация деятельности историко-краеведческого музея и развитие народных промыслов в Мурашинском районе»

№ п/п	Наименование показателя:	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в процентах	Фактический процент выплаты к окладу	Примечание
3.	Всего		40		
3.1.	Результативность привлечения спонсоров и социальных партнеров, получение грантов и эффективное использование финансовых средств		20		
3.1.1	Национальный проект		7	0	
3.1.2	Областные проекты:	2 и менее -5 Более 2-х -7	7	0	
3.1.3	Иные спонсоры:	2 и менее -5 Более 2-х -6	6		
3.2.	Результативность участия в конкурсах, фестивалях:		11		
3.2.1	Межрегиональные, областные	за каждый по 1%, но не более 7%	7		

3.2.2	Районные	за каждый по 1%, но не более 4%	4		
3.3.	Доходы от оказания услуг и иной приносящей доход деятельности (увеличение к уровню прошлого года)	41% и более- 3% от 21%- 40% -2% от 10 до 20% -1%	3		
3.4.	Увеличение количества изображений и описаний музейных предметов и музейных предметов, внесенных в электронную базу данных музея (единиц)	8% и более- 2% от 5%- 7% -1,5 % от 2 до 4% -0,5%	2		
3.5.	Работа по формированию, учету, изучению, обеспечению физического сохранения и безопасности музейных предметов, музейных коллекций. Количество предметов основного фонда.	Выполнение плана 1% Перевыполнение плана до 10% +0,5% свыше 10% +1,5%	2		
3.6.	Соблюдение учреждением выполнения санитарных и противопожарных норм, содержание зданий (помещений), текущий ремонт:	За работы, проведенные по обеспечению санитарных и противопожарных норм 1 балл За работы, проведенные по содержанию зданий (текущий ремонт) 1 балл	2		

Качество выполняемых работ Мероприятие «Организация деятельности историко-краеведческого музея и развитие народных промыслов в Мурашинском районе»

№ п/п	Наименование показателя: качество выполняемых работ	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в процентах	Фактический процент выплаты к окладу	Примечание
3.	Всего		40		
3.7	Выполнение и перевыполнение контрольных показателей по предоставлению муниципальных услуг по основным видам уставной деятельности:	Статистическая форма 8-НК, журналы учета работы, муниципальное задание	20		
3.7.1	Увеличение количества посетителей в музее (единиц).	Выполнение плана 5% Перевыполнение плана до 10% +1% свыше 10% +2%	7		

3.7.2	Увеличение количества экспозиций, выставок (единиц).	Выполнение плана 5% Перевыполнение плана до 10% +1% свыше 10% +2%	7		
3.7.3	Увеличение количества проведенных экскурсий (единиц)	Выполнение плана 1% Перевыполнение плана до 10% +1% свыше 10%+ 2%	3		
3.7.4	Увеличение количества массовых мероприятий (по сравнению с прошлым годом в %)	Выполнение плана 1% Перевыполнение плана до 10% +1% свыше 10%+ 2%	3	0	
3.8	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации и соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой отчетности, информации до 1% Соблюдение сроков выполнения данных руководителю поручений до 1%	2		
3.9	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ, услуг, по налогам и сборам до 1% Отсутствие нарушений по использованию бюджетных средств, до 1% Обеспечение сохранности материальных и иных ценностей, в том числе по результатам инвентаризации до 1%	3		
3.10	Удовлетворенность населения качеством обслуживания: Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок деятельности учреждения. Отсутствие зарегистрированных жалоб потребителей оказываемых учреждением (по журналу отзывов и предложений)	<ul style="list-style-type: none"> • По проверкам: 4 балла за проверки без штрафов и замечаний 3 балла за незначительные и исправленные замечания 2 балла за значительные и исправленные замечания, 0-не назначается при отсутствии проверок, грубых нарушениях • По жалобам потребителя: 2-за отсутствие жалоб потребителей 	6		

Приложение № 3
УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального округа
от 28.12.2022 № 1064

СОСТАВ комиссии по установлению заработной платы руководителям учреждений культуры

РЯБИНИН
Сергей Иванович
Глава Мурашинского муниципального округа,
председатель комиссии

ЧЛЕНЫ КОМИССИИ:

ГИНДА
Людмила Геннадьевна
заместитель главы администрации, начальник
финансового управления

НИКОЛАЕВА
Анна Геннадьевна
начальник управления культуры администрации
Мурашинского муниципального округа

НОВГОРОДЦЕВА
Светлана Ефимовна
главный бухгалтер управления культуры
администрации Мурашинского муниципального
округа

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУРАШИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.12.2022

№ 1065

г. Мураши

О внесении изменений в постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области»

Администрация Мурашинского муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации Мурашинского муниципального округа Кировской области от 17.02.2022 № 112 «Об оплате труда муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений муниципального образования Мурашинский муниципальный округ Кировской области» следующие изменения:

1.1. Пункт 3.1. изложить в новой редакции:

«3.1. Проекты примерных положений об оплате труда работников разрабатывают уполномоченные органы, в ведении которых находятся соответствующие учреждения и согласовывают с финансовым управлением муниципального округа, юридическим отделом администрации Мурашинского муниципального округа, и утверждают в установленном администрацией Мурашинского муниципального округа порядке».

2. Опубликовать настоящее постановление в Муниципальном вестнике, официальном сайте органов местного самоуправления Мурашинского муниципального округа.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования.

Глава муниципального округа

С.И. Рябинин