



АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОСЕЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО
ПОСЕЛЕНИЯ ГУЛЬКЕВИЧСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.03.2024

№ 78

пос.Красносельский

**Об утверждении Положения о порядке и условиях
установления выплат компенсационного и стимулирующего
характера руководителю муниципального казенного учреждения
культуры Центр культуры и досуга Красносельского городского
поселения Гулькевичского района**

В целях установления единых принципов построения системы оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения культуры Центр культуры и досуга Красносельского городского поселения Гулькевичского района, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района от 29 января 2024 г. № 13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района», постановляю:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю муниципального казенного учреждения культуры Центр культуры и досуга Красносельского городского поселения Гулькевичского района (прилагается);

2. Главному специалисту администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района (М.А.Волчихина) довести постановление до руководителя муниципального казенного учреждения культуры Центр культуры и досуга Красносельского городского поселения Гулькевичского района.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

Глава Красносельского городского
поселения Гулькевичского района


А.И.Рогоза

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Красносельского городского
поселения Гулькевичского района
от 01.03.2024 № 48

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления выплат компенсационного
и стимулирующего характера руководителю муниципального казенного
учреждения культуры Центр культуры и досуга
Красносельского городского поселения Гулькевичского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю муниципального казенного учреждения культуры Центр культуры и досуга Красносельского городского поселения Гулькевичского района (далее – Положение), разработано в целях:

определения условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

дифференциации оплаты труда руководителя в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии;

усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения культуры, качества оказываемых муниципальных услуг (работ), инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Положение распространяется на руководителя муниципального казенного учреждения культуры Центр культуры и досуга Красносельского городского поселения Гулькевичского района (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает:

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия депремирования руководителя учреждения;

порядок и условия выплаты материальной помощи.

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

1.5. Условия оплаты труда руководителя, включая должностной оклад (далее – оклад) руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя для назначения стимулирующих

выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.6. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района (далее – администрация) в зависимости от сложности труда, в том числе учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, исчисленной в соответствии с порядком, определенным постановлением администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района от 29 января 2024 г. № 13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района» с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Кратность устанавливается распоряжением администрации с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением муниципальных услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. К выплатам компенсационного характера руководителям учреждений относятся:

2.1.1. Выплаты руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда руководителя, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями

труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда руководителя, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

2.1.4. Выплаты руководителю, работающему в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Руководителям, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени в размере не более 1800 рублей в месяц.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) руководителя и конкретизируются распоряжением администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района.

2.4. Руководителю учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией Красносельского городского поселения Гулькевичского района могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Настоящий раздел определяет условия установления стимулирующих надбавок, премиальных выплат и персональных коэффициентов к должностному окладу руководителя.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за высокие показатели результативности;

надбавка за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

надбавка за выслугу лет;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание, ученую степень;

премиальные выплаты;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера.

3.2.1. Стимулирующая надбавка за высокие показатели результативности устанавливается руководителю учреждения по следующим критериям:

за наличие площадок (филиалов) учреждения:

1 площадка (филиал) – 3% должностного оклада;

2 площадки (филиала) – 5% должностного оклада;

3 и более площадки (филиала) – 7% должностного оклада;

наличие в учреждении творческих коллективов со званием «Народный», «Образцовый» – 5%.

При наличии оснований для установления надбавок к окладу устанавливается надбавка по всем из предложенных оснований, т.е. данные надбавки по предложенным критериям суммируются.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

3.2.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы устанавливаются к окладу (должностному окладу):

руководителю учреждения, являющегося методическим центром для муниципального учреждения, осуществляющего свою деятельность в сфере культуры на территории Красносельского городского поселения Гулькевичского района – в размере 10 % от оклада;

руководителю учреждения, отнесенного к особо ценным объектам культурного достояния Краснодарского края – в размере 15 % от оклада.

Выплаты за специфику устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

3.2.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

3.2.3.1. Руководителю учреждений культуры – в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

свыше 5 лет – 15 %.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления стимулирующей надбавки за выслугу лет.

3.2.4. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается руководителю, которым присвоено почетное звание, ученая степень.

Размеры стимулирующей надбавки:

10 % – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % – за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % – за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору руководителя.

3.2.5. Премияльные выплаты

3.2.5.1. В целях поощрения руководителя за выполненную работу настоящим Положением устанавливаются следующие виды премий:

по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

премия к профессиональному празднику;

единовременное денежное вознаграждение победителям конкурсного отбора «Лучший работник культуры Гулькевичского района».

3.2.5.2. Премирование осуществляется по решению главы Красносельского городского поселения Гулькевичского района в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2.5.3. Премия по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год), выплачивается с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

критерии оценки эффективности работы руководителя, установленные постановлением администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района.

Премия по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется руководителю, состоящему в трудовых отношениях на дату издания распоряжения о премировании.

Оценку эффективности работы руководителя на основе выполнения установленных критериев осуществляет комиссия для установления стимулирующих выплат руководителю муниципального учреждения культуры, подведомственных администрации Красносельского городского поселения

Гулькевичского района.

3.2.5.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда, в том числе при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Краснодарского края, главой Красносельского городского поселения Гулькевичского района – в размере до 5 окладов;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Гулькевичский район, награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере до 5 окладов;

награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Гулькевичский район – в размере до 5 окладов;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, Совета муниципального образования Гулькевичский район, администрации муниципального образования Гулькевичский район – в размере до 5 окладов.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

3.2.5.5. Премия к профессиональному празднику (День работника культуры) выплачивается руководителям одновременно в размере до 2 окладов.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

3.2.5.6. Единовременное денежное вознаграждение победителям конкурсного отбора «Лучший работник культуры Гулькевичского района» выплачивается руководителям – победителям конкурсного отбора лучших работников учреждений культуры, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район, определенных в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Гулькевичский район от 19 марта 2018 г. № 204 «О проведении конкурсного отбора лучших работников учреждений культуры и дополнительного образования культуры и искусства, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район» в размере 20000 рублей.

3.2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается руководителю с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу), ставке устанавливается руководителю на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Конкретные размеры и сроки установления персональных повышающих коэффициентов руководителю определяются и производятся на основании распоряжения администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

3.2.7. Дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера.

Порядок и условия выплаты, а также перечень должностей и профессий работников учреждения, которым осуществляются дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера определяется постановлением администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района от 26 февраля 2024 г. № 71 «О введении и условиях осуществления денежных выплатах отдельным категориям работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района за счет средств бюджета Красносельского городского поселения Гулькевичского района».

Дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера производятся исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности, но не более 3000 рублей в месяц.

3.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, определяются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников за фактически отработанное время и устанавливаются распоряжением администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района.

3.4. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) руководителя и конкретизируются распоряжением администрации Красносельского городского поселения Гулькевичского района.

3.6. Руководителю учреждения высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией Красносельского городского поселения Гулькевичского района могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок и условия депремирования

руководителя учреждения

- 4.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) руководителю учреждения не начисляется и не выплачивается в случаях:
- выявления нарушений уставной деятельности учреждения;
 - наличия нарушений трудовой и производственной дисциплины, трудового законодательства;
 - наложения на руководителя учреждения административных взысканий;
 - наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
 - совершения прогула, появления руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
 - нанесения руководителем учреждения своим действием и (или) бездействием прямого материального ущерба учреждению;
 - необоснованного ввода штатных единиц без согласования с учредителем;
 - установления фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам учреждения, по вине руководителя учреждения;
 - наличия на балансе учреждения просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности (по вине руководителя учреждения);
 - наличия грубых нарушений правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности, а также наличия нарушений бюджетного, трудового и налогового законодательства, выявленных в результате осуществления финансового контроля учреждения;
 - нарушения по вине руководителя сроков, определенных проектной документацией, ввода в эксплуатацию объектов строительства, реконструкции и модернизации в соответствующем отчетном периоде;
 - выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;
 - наличие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения, обслуживаемого населения;
 - наличия фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности учреждения;
 - наличия фактов невыполнения утвержденного плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества оказания услуг учреждения.

5. Порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения

- 5.1. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья руководителя;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

в честь юбилея 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

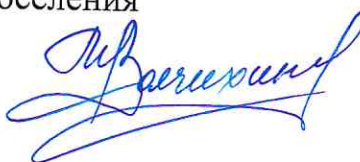
Решение о выплате материальной помощи руководителю и ее конкретном размере принимается главой Красносельского городского поселения Гулькевичского района на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Материальная помощь выплачивается в размере не более двух окладов.

5.2. В случае смерти руководителя материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

Главный специалист администрации
Красносельского городского поселения
Гулькевичского района



М.А.Волчихина