**АДМИНИСТРАЦИЯ ЯГАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 06.03.2023 № 41

с.Яганово

**Об утверждении Положения об оплате**

**труда работников муниципального учреждения**

**культуры «Ягановское социально-культурное**

**объединение»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

Администрация Ягановского сельского поселения

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально - культурное объединение» (Приложение 1).
2. Утвердить прилагаемое Положение о порядке назначения доплаты за выслугу лет по должностям работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально-культурное объединение» (Приложение 2).
3. Утвердить прилагаемое Положение о порядке назначения доплаты за выслугу лет по профессиям рабочих муниципального учреждения культуры «Ягановское социально-культурное объединение» (Приложение 3).
4. Утвердить прилагаемое Положение о выплате доплаты за качество выполняемых работ руководителю муниципального учреждения культуры «Ягановское социально-культурное объединение» (Приложение 4).
5. Утвердить прилагаемое Положение о премировании и материальном стимулировании работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально-культурное объединение» (Приложение 5).
6. Утвердить прилагаемое Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального учреждения культуры «Ягановское социально-культурное объединение» (Приложение 6).
7. Признать утратившими силу постановление главы Ягановского сельского поселения :

- №7 от 10.02.2009 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально-культурное объединение»»

8. Признать утратившими силу постановление Администрации Ягановского сельского поселения :

-№94 от 27.10.2021 «О внесении изменений в постановление главы Ягановского сельского поселения от 10.02.2009 №7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально-культурное объединение»».

9. Настоящее постановление опубликовать в информационном бюллетене «Ягановский вестник» и разместить на официальном сайте Череповецкого муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Ягановского сельского

поселения Е.С.Штанова

Приложение 1

к постановлению Администрации

Ягановского сельского поселения

от 06.03.2023 № 41

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально –культурное объединение»**

(далее – Положение)

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально – культурное объединение» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Уставом муниципального учреждения культуры «Ягановское социально –культурное объединение».

Положение устанавливает:

- порядок определения должностных окладов работников;

- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

- порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определенных пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителем учреждения.

**2. Порядок определения должностных окладов работников Учреждения**

2.1. Должностной оклад работника учреждения формируются на основании применения к минимальному размеру должностного оклада, по соответствующей профессиональной квалификационной группе, суммы отраслевого повышающего коэффициента и должностного повышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативно правовых актов Российской Федерации:

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов и минимальные размеры должностных окладов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размеры  отраслевых  повышающих  коэффициентов | Размеры мин окладов |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава.  Общеотраслевые должности служащих первого уровня.  Должности и профессии первого уровня.  Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации | 2.64 | 2068,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена.  Общеотраслевые должности служащих второго уровня.  Должности и профессии второго уровня.  Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации | 3.08 | 2405,0 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.  Общеотраслевые должности служащих третьего уровня.  Должности третьего уровня.  Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации | 1.98 | 4253,0 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.  Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня.  Должности четвертого уровня.  Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации | 1.76 | 5400,0 |

2.4. Должностной повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от требований к уровню профессиональной подготовки, уровню квалификации, предъявляемых для занятия должности (профессии) работника, сложности и объема выполняемой работы, в размере до 6,0 (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению).

По должностям и профессиям работников, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, должностной повышающий коэффициент устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

**3. Выплаты компенсационного характера,**

**порядок, размеры и условия их применения**

Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

3.1.1 Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и начисляются за время фактической занятости работников на таких работах.

Конкретные размеры выплат устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо в соответствии с коллективным договором, трудовым договором.

Если рабочее место в соответствии с действующим законодательством признано безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 40 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время.

3.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Доплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.4. Доплата за сверхурочную работу

Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в размере 1.15 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**4. Выплаты стимулирующего характера,**

**порядок, размеры и условия их применения**

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения, как в процентах, так и в абсолютном размере.

Размер надбавки определяется в зависимости от количества и статуса проводимых Учреждением мероприятий, интенсивности, напряженности и сложности выполняемых работ, соблюдения сроков оказания услуг и внедрения новых технологий, направленных на повышение эффективности и качества оказываемых услуг.

4.1.2. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания.

Работникам Учреждения устанавливается доплата, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный...»;

20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный...».

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

В Учреждении устанавливается доплата за выслугу лет согласно приложениям 2 и 3 к настоящему Положению.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения, как в процентах, так и в абсолютном размере.

Размер надбавки определяется в зависимости от количества и статуса проводимых Учреждением мероприятий, интенсивности, напряженности и сложности выполняемых работ, соблюдения сроков оказания услуг и внедрения новых технологий, направленных на повышение эффективности и качества оказываемых услуг.

Решения об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения. (Положение о выплате стимулирующего характера).

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц;

- за календарный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии социально-культурной организации, региональной системы культуры;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

**5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения**

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

5.2. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения составляет 5400 рублей.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, устанавливается Администрацией поселения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется Администрацией района.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Администрацией поселения, и не может превышать кратность 1 к 8.

При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя, заместителей руководителя, Учреждения.

5.4. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителя руководителя, Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя и Учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностных окладов художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя Учреждения, а также работникам, должность которых с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя Учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, Учреждения, а также работникам, указанным в 5 настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю, заместителю руководителя, Учреждения, а также работникам, указанным в [абзаце третьем пункта 5.4 раздела](#Par14) 5 настоящего Положения, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.6.1. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный...»;

20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный...».

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

- при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

- при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

Доплата устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

5.6.2. Руководителю Учреждения, кроме выплат, предусмотренных [подпунктом 5.6.1 раздела](#Par20) 5 настоящего Положения, Администрацией поселения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.6.2.1. Доплата за качество выполняемых работ

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю за результаты работы Учреждения в целом в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения.

Порядок установления указанной доплаты, а также критерии оценки и показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются Администрацией поселения.

Размер доплаты определяется как в процентах, так и в абсолютном размере. Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

5.6.2.2. Премиальные выплаты по итогам работы

5.6.2.2.1. Премии по итогам работы за период (за месяц, календарный год) устанавливаются руководителю Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения).

При премировании учитываются:

- результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе установленных Администрацией поселения, показателей эффективности и результативности;

- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка документов.

5.6.2.2.2. Руководителю Учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании учитываются:

- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

**6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждений**

6.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

а). должностных окладов;

б). выплат компенсационного характера;

в). выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников казенного Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного Учреждения.

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

6.3.1. Выплата единовременного вознаграждения и материальной помощи оказывается работникам Учреждения – по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (Положение о премировании и материальном стимулировании работников объединения).

6.3.2. За счет экономии фонда оплаты труда Учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь по решению Администрации поселения, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Материальная помощь руководителю оказывается в размере одного должностного оклада в календарном году.

6.3.3. Заместителю руководителя, Учреждения, а также работникам, указанным в [абзаце третьем пункта 5.4 раздела](#Par14) 5 настоящего Положения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [подпунктом 4.3.1](consultantplus://offline/ref=44BC8DFD575D3DE3543F9F324548CCC7CA0C86114A22D99F4D279B52802D2A4ABD3A8941CF2504E531296A9AFBBE93D530A2F8E85A56B65A4B568840FAa8I), [пунктом 4.4 раздела](consultantplus://offline/ref=44BC8DFD575D3DE3543F9F324548CCC7CA0C86114A22D99F4D279B52802D2A4ABD3A8941CF2504E531296A94F0BE93D530A2F8E85A56B65A4B568840FAa8I) 4 настоящего Положения, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально-культурное объединение»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**критериев оценки результативности профессиональной деятельности работников культуры, искусства и кинематографии для установления должностного повышающего коэффициента.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерии | Размер |
| 1. | Наличие разработанных и реализуемых авторских, экспериментальных программ | 0,5 |
| 2. | Выполнение контрольных (плановых) показателей | 0,5 |
| 3. | Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа Учреждения | 0,3 |
| 4. | Качественная подготовка и своевременная сдача планов и отчетов | 0,3 |
| 5. | Учеба в профильных ВУЗах. Прохождение курсов повышения квалификации.\* | 0,5 |
| 6. | Наличие специального профильного образования:  - высшее  - среднее специальное | 0,4  0,2 |
| 7. | Внедрение инновационных форм работы | 0,3 |
| 8. | Наличие и качество ведения документации | 0,3 |
| 9. | Наличие награды Министерства культуры РФ | 1,0 |
| 10. | Наличие областных наград | 0,5 |
| 11. | Положительная субъективная оценка со стороны родителей, общественности | 0,2 |
| 12. | Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника | 0,2 |
| 13. | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 0,3 |
| 14. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 0,3 |
| 15. | Поддержание на высоком уровне социально-  бытовых условий и материально -  технической оснащенности Учреждения | 0,3 |
|  | Максимальный размер должностного повышающего коэффициента | 6,0 |

\* Прохождение курсов повышения квалификации в предыдущем календарном году.

Приложение 2

к постановлению Администрации

Ягановского сельского поселения

от 06.03.2023 № 41

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

**ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЯГАНОВСКОЕ СОЦИАЛЬНО – КУЛЬТУРНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ» (ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)**

**1. Общие положения**

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют работники муниципальных учреждений культуры, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы (далее - работники). Должности вышеуказанных категорий работников должны предусматриваться соответствующими профессиональными квалификационными группами.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право**

**на установление доплаты за выслугу лет**

2.1. В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1.1 настоящего Положения, включается:

- время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей бюджетной сферы;

- время работы в учреждениях культуры по профессиям, предусмотренным профессиональными квалификационными группами профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

- время работы в организациях любой организационно-правовой формы на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, при приеме на работу в учреждение культуры на аналогичную должность;

- время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов; партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в государственных органах, органах местного самоуправления, Советах народных депутатов, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время обучения работников учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

- время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

**3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет**

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 20%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 30%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 40%.

3.2. Доплата за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности работника, начисление доплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, доплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника доплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3.5. Работающим пенсионерам доплата за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

**4. Порядок установления стажа работы, дающего**

**право на получение доплаты за выслугу лет**

4.1. Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

**5. Заключительные положения**

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

Приложение 3

к постановлению Администрации

Ягановского сельского поселения

от 06.03.2023 № 41

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

**ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЯГАНОВСКОЕ СОЦИАЛЬНО – КУЛЬТУРНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»**

**(ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)**

**1. Общие положения**

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют лица, работающие в муниципальных учреждениях культуры по профессиям, отнесенным к профессиям рабочих в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно исходя из установленных руководителем должностных окладов в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право**

**на установление доплаты за выслугу лет**

2.1. В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1.1 настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры;

время работы в организациях любой организационно-правовой формы и формы собственности, в органах государственной власти и органах местного самоуправления при приеме на работу в учреждение культуры по аналогичной профессии;

время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

**3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет**

 3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

3.2. Доплата за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период его временной нетрудоспособности, начисление доплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, доплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника доплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3.5. Работающим пенсионерам доплата за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

**4. Порядок установления стажа работы, дающего**

**право на получение доплаты за выслугу лет**

4.1. Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Основным документом для определения стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

**5. Заключительные положения**

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

Приложение 4

к постановлению Администрации

Ягановского сельского поселения

от 06.03.2023 № 41

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплате доплаты за качество выполняемых работ руководителю муниципального учреждения культуры «Ягановское социально –культурное объединение»**

1. **Общее положение**
   1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений).
   2. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности руководителя Учреждения в развитии творческой активности и повышении качества предоставляемых государственных услуг, выполняемых работ.

2. Условия и порядок установления и периодичность выплаты доплаты за качество выполняемых работ

2.1. Условием для назначения доплаты за качество выполняемых работ является:

Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

2.2. Условием для осуществления выплаты доплаты за качество выполняемых работ является наличие бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности на момент выплаты.

2.3. Доплата за качество выполняемых работ устанавливаются на основании показателей эффективности работы руководителя Учреждения.

2.4. Доплата за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к должностному окладу руководителя Учреждения.

2.5. Руководитель учреждения не позднее 15 октября представляют в главе муниципального образования оценочный лист с фактическим количеством процентов рассчитанных согласно разделу 3 настоящего Положения.

2.6. Глава муниципального образования утверждает оценочный лист с указанием конкретного размера доплаты за качество выполняемых работ.

2.7. Выплата доплаты за качество выполняемых работ производятся на основании распоряжения главы муниципального образования.

2.8.Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность (профессию), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

2.9.С размером доплаты за качество выполняемых работ глава муниципального образования знакомит руководителя Учреждения под роспись.

2.10. С момента ознакомления руководитель Учреждения имеет право в течение трех дней подать, а глава муниципального образования обязана принять и рассмотреть обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности и назначении конкретного размера доплаты за качество выполняемых работ.

2.11. Размер доплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на календарный год по показателям – с 01.09 по 31.08. года предшествующему году установки.

Приложение 5

к постановлению Администрации

Ягановского сельского поселения

от 06.03.2023 № 41

# Положение

**о премировании и материальном стимулировании работников**

**муниципального учреждения культуры «Ягановское социально–культурное объединение»**

(далее – Положение)

**I. Общие положения**

1.1. Положение разработано в целях материального стимулирования работников муниципального учреждения культуры «Ягановское социально –культурное объединение» (далее - Учреждение), а также определения порядка выплат единовременных вознаграждений, оказания материальной помощи.

Премирование является поощрением за достижения Учреждения по качественным показателям в работе и личный вклад работника в развитие, и совершенствование работы Учреждения.

1.2. Источниками средств, направленных на премирование, выплату единовременных вознаграждений, оказание материальной помощи являются:

* ассигнования из муниципального бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Учреждению по бюджетной смете.

1.3. Премия работникам Учреждения назначается в соответствии с показателями премирования по итогам работы, в порядке, утвержденном настоящим Положением.

1.4. Выплата единовременных вознаграждений назначается в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

1.5. Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника и в соответствии с разделом Vнастоящего положения.

**II. Показатели и размеры премирования**

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

1) За квартал.

Показателями премирования работников Учреждения по итогам работы являются:

качественное выполнение особо важных (срочных) поручений, мероприятий;

активное участие в развитии учреждения культуры, районной системы культуры;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

2) За календарный год.

Показателями премирования работников Учреждения по итогам работы являются:

активное участие в развитии учреждении культуры, районной системы культуры;

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

**III. Порядок премирования.**

3.1. Основанием для начисления и выплаты премии за квартал и календарный год является приказ директора учреждения, подготовленный в следующем порядке:

* работники Учреждения не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (не позднее 10 декабря по итогам четвертого квартала и итогам работы за календарный год), представляют отчеты о выполнении показателей премирования директору Учреждения;

- директор Учреждения не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, (не позднее 20 декабря по итогам четвертого квартала и итогам работы за календарный год) издает приказа о премировании работников.

- после подписания, приказ, о премировании работников

Учреждения передается к исполнению в бухгалтерию.

3.2. Премия не начисляется за периоды, не, относящиеся к фактически отработанному времени:

* временной нетрудоспособности;
* отпусков без сохранения заработной платы;
* очередных и учебных отпусков;
* повышения квалификации.

3.3. Премирование распространяется на всех штатных работников, для которых Учреждение является основным местом работы и не расторгнувшим трудовой договор на момент премирования.

3.4. Премия работнику Учреждения назначается по основной занимаемой должности.

**IV.Порядок выплаты единовременного вознаграждения.**

4.1. Работникам за безупречную и эффективную работу может производится выплата единовременных вознаграждений:

- при награждении государственными, ведомственными и отраслевыми наградами - в размере до одного должностного оклада;

- при объявлении благодарности Министерства культуры Российской Федерации - в размере до одного должностного оклада;

- при награждении Почетной грамотой на региональном уровне - в размере до 0,5 должностного оклада;

- при награждении Почетной грамотой на районном уровне - в размере до 0,3 должностного оклада;

- в связи с празднованием профессиональных праздников - в размере до 0,3 должностного оклада;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию - в размере до одного должностного оклада (работникам, безупречно отработавшим в Учреждении не менее 25 лет);

- по итогам работы за календарный год - размер зависит от финансового положения Учреждения.

4.2. Выплаты по данному разделу производятся при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в Учреждении.

**V. Порядок оказания материальной помощи.**

5.1. За счет экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь:

работнику Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь работникам оказывается в размере одного должностного оклада в календарном году.

Приложение 6

к постановлению Администрации

Ягановского сельского поселения

от 06.03.2023 № 41

# Положение

**о выплатах стимулирующего характера работникам**

**муниципального учреждения культуры «Ягановское социально –культурное объединение»**

(далее – Положение)

**I. Общие положения**

* 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений); Уставом муниципального учреждения культуры «Ягановское социально –культурное объединение» (далее – объедение»).
  2. Настоящее Положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы работникам муниципального учреждения культуры «Ягановское социально –культурное объединение» за счет ассигнований из муниципального бюджета выделяемых объединению по бюджетной смете, и за счет средств от приносящей доход деятельности.
  3. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности работников объедения в развитии творческой активности и повышении качества предоставляемых муниципальных услуг, выполняемых работ.

**II. Выплаты стимулирующего характера**

2.1. Работникам объедения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда п.4.3.
* Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы раздел IV настоящего Положения;
* Надбавка за качество выполняемых работ -раздел IV настоящего Положения;
* Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда п. 4.1.2. и п. 5.4.1;
* Премиальные выплаты согласно Положению о премировании и материальном стимулировании работников.

**III. Условия для назначения, порядок установления и периодичность выплат стимулирующего характера**

3.1. Условием для назначения стимулирующих выплат является:

* Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

3.2. Условием для осуществления стимулирующих выплат является наличие бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности на момент выплаты.

3.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ устанавливаются на основании показателей эффективности работы работников объедения.

3.4. Работники учреждения не позднее 15 октября представляют руководителю оценочный лист с обоснованием фактического количества процентов, рассчитанного согласно разделу 4настоящего Положения.

3.5. Руководитель определяет индивидуально для каждого работника количество процентов. Составляет и утверждает итоговый оценочный лист с указанием процентов по каждому работнику, которые до 25 октября сдаются к исполнению в бухгалтерию.

3.6. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа директора.

3.7.Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность (профессию), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.8. С размерами стимулирующих надбавок руководитель объедения знакомит всех работников под роспись.

3.9. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на календарный год по показателям творческого сезона (период с 01.09 по 31.08.).

3.10. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

**IV. Показатели эффективности деятельности работников**

* 1. Показатели эффективности работы работников культуры, искусства и кинематографии:

4.1.1.За интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя эффективности деятельности учреждения | Оценочная шкала (в процентах) | Оценка показателей |
|  | Динамика роста количества культурно – досуговых мероприятий (по результатам отчетности) | 0-2 | 0 – отсутствие положительной динамики;  1- стабильная;  2-положительная динамика |
|  | Динамика роста количества посетителей культурно – досуговых мероприятий (по результатам отчетности) | 0-2 | 0 – отсутствие положительной динамики;  1- стабильная;  2-положительная динамика |
|  | Динамика роста количества клубных формирований (по результатам отчетности) | 0-2 | 0 – отсутствие положительной динамики;  1- стабильная;  2-положительная динамика |
|  | Динамика роста количества культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (по результатам отчетности) | 0-2 | 0 – отсутствие положительной динамики;  1- стабильная;  2-положительная динамика |
|  | Инновационная деятельность в сфере культурного обслуживания населения (*документально подтверждено*) | 0-4 | 1. проектная и инновационная деятельность не ведется 2. проектная и инновационная деятельность ведется на уровне культурного объединения; 3. проектная и инновационная деятельность ведется на районном и муниципальном уровне; 4. проектная и инновационная деятельность ведется на региональном уровне; 5. проектная и инновационная деятельность ведется на федеральном уровне |
|  | Реализация дополнительных проектов: экскурсионные программы, групповые и индивидуальные культурно -массовые проекты, социальные и спортивно-оздоровительные проекты и др. | 0-2 | 0 –отсутствие наличиядокументально подтвержденного участия в реализации дополнительных проектов;  1 – наличие документально подтвержденного участия в реализации дополнительных  2 – наличие достижений в реализации дополнительных проектов; |
|  | Работа с посетителями включенных в состав инвалидов и лиц с ОВЗ | 0-1 | 0 – работа не ведется  1 - работа ведется |
|  | Участие в работе общественных формирований (советы, комиссии) | 0-3 | 0 –отсутствие участия в работе общественного формирования;  1- участие в работе общественного формирования на уровне учреждения;  2- участие в работе общественного формирования на районном уровне;  3- участие в работе общественного формирования на региональном |
|  | Организация и участие в культурно – массовых мероприятиях | 0-3 | 0-не принятие участия  1- участие на уровне учреждения;  2- участие на уровне района;  3- участие на уровне региона; |
|  | Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения (конференций, семинаров, конкурсов, мастер-классов и иные мероприятия) | 0-1 | 0 – отсутствии;  1-наличие |
|  | Выполнение работ, выходящих за пределы должностных инструкций | 0-1 | 0 -выполнение работ в рамках должностных инструкций;  1-выполнение работ, выходящих за пределы должностных инструкций |
|  | Соблюдение инструкций пожарной безопасности и правил поведения при ЧС (в т.ч. при проведении учебной) | 0-1 | 0-не соблюдение;  1-соблюдение |
|  | Освещение деятельности учреждения в СМИ (района) | 0-1 | 0-отсутствие;  1-наличие |

2.1.2. За качество выполняемых работ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности учреждения | Оценочная шкала (в баллах) | Оценка показателей |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг | 0-1 | 0 –наличие обоснованных жалоб;  1 –отсутствие обоснованных жалоб |
|  | Отсутствие нарушений законодательства в деятельности работника культуры по итогам проверочных мероприятий | 0-1 | 0 - наличие нарушений;  1–отсутствие нарушений |
|  | Исполнительская дисциплина работника культуры (отсутствие замечаний руководителя по срокам предоставления и содержанию отчетов, документов, информации) | 0-1 | 0 – наличие замечаний;  1 – отсутствие замечаний |
|  | Ведение необходимой документации | 0-1 | 0 – наличие замечаний по ведению документации;  1 – отсутствие замечаний по ведению документации |
|  | Сохранение количества посетителей в течение творческого сезона | 0-2 | 0 -снижение;  1 – стабильная;  2 – увеличение |
|  | Отсутствие случаев травматизма среди посетителей | 0-1 | 0 – наличие травм;  1 – отсутствие травм |
|  | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах | 0-6 | 0-неучастие;  1 -участие на районном уровне;  2 – наличие победителей и призеров районном уровня;  3 – участие на региональном уровне;  4 – наличие победителей и призеров на региональном уровне;  5 – участие на федеральном уровне;  6 – наличие победителей и призеров на федеральном уровне |