Приложение №1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурное объединение села Большая Джалга» Ипатовского района Ставропольского края**

**I. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение), работников муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурное объединение села Большая Джалга»Ипатовского района Ставропольского края (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08 мая 2010г. №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», постановлением администрации Ипатовского муниципального района Ставропольского края от 27 октября 2008г. №233 «О ведении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ипатовского муниципального района Ставропольского края», Положением об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, дополнительного образования в сфере культуры, молодежной политики, подведомственных отделу культуры и молодежной политики администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края, утвержденного приказом отдела культуры и молодежной политики администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 22 марта 2018г. №46п.

Настоящее Положение разработано в целях:

- выработки единого подхода к порядку определения должностных окладов, установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурное объединение села Большая Джалга»Ипатовского района Ставропольского края (далее – руководителю, работникам Учреждения);

- унификации методов материального стимулирования работников Учреждения, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за результаты принимаемых решений, развития инициативы и творческой активности;

- усиления заинтересованности работников Учреждения в совершенствовании деятельности и укреплении материально-технической базы Учреждения, повышении качества предоставляемых услуг;

- закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров работников.

Настоящее положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов);

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Правительством Ставропольского края;

- размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Правительством Ставропольского края, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда работников Учреждения.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008г., регистрационный №11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008г. №738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный №13145), от 17 сентября 2010г. №810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010г., регистрационный №18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014г. №103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014г., регистрационный №32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008г., регистрационный №11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008г. №739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный №13146), от 17 сентября 2010г. №810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010г., регистрационный №18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- Положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии, дополнительного образования в сфере культуры, молодежной политики, подведомственных отделу культуры и молодежной политики администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края, утвержденного приказом отдела культуры и молодежной политики администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 22 марта 2018г. №46п.

- настоящего Положения;

- рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профсоюзного и иного представительного органа;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Учреждение самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по согласованию с отделом культуры и молодежной политики администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края:

- работников культуры и искусства – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 октября 2007г., регистрационный №10222);

- руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008г., регистрационный №11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008г. №718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009г., регистрационный №13140), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих – в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

К специалистам по основной деятельности в культурно – досуговых учреждениях относятся: методисты, редакторы, менеджеры, специалисты по закупкам и т.п. Конкретизация наименований должностей, с учетом выполняемой работы, производится руководителями учреждений в штатных расписаниях.

Должностные оклады режиссеров, дирижеров, балетмейстеров, хормейстеров, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый» повышаются на 10 процентов. (Письмо министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации от 8 октября 2004г. №7-01-16/08 «Об условиях оплаты труда в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации»).

Заработная плата работников Учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правительства Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, также как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ипатовского городского округа Ставропольского края (далее – бюджета округа) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда формируемых за счет всех финансовых источников.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, должности служащих в Учреждении**

1. Размер окладов работников, занимающих должности работников культуры и должности служащих – 7800,00 рублей.

Размеры окладов работников, занимающих должности работников культуры, должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 октября 2007г., регистрационный №10222).

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Должностной оклад, рублей |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена (хормейстер, руководитель кружка, аккомпаниатор) | 8500,00 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (звукооператор, библиотекарь, редактор) | 9000,00 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (художественный руководитель, заведующий библиотекой) | 9500,00 |

2. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, должности служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, а также премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

Материальная помощь, выплачиваемая работникам, занимающим должности работников культуры в муниципальных учреждениях культуры, должности служащих в муниципальных учреждениях культуры, предусмотрена разделом VIII настоящего Положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

1. Размер окладов работников Учреждения – 7200,00 рублей.

2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008г., регистрационный №11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008г. №718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009г., регистрационный №13140), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Должностной оклад, рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 7800,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 8000,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 8200,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 8400,00 |

С учетом условий труда работникам, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Работникам, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

Материальная помощь, выплачиваемая работникам, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, предусмотрена разделом VIII настоящего Положения.

**IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаемые в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| **Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня** | **Размер оклада (ставки) в рублях** |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож) | 4200,00 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (оператор котельной) | 4350,00 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4500,00 |
| **Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня** |
| 1 квалификационный уровень |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5400,00 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5450,00 |
| 2 квалификационный уровень |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5600,00 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5700,00 |
| 3 квалификационный уровень |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6000,00 |
| 4 квалификационный уровень |
| Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ | 6200,00 |

С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения (кроме выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности) и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

Материальная помощь, выплачиваемая работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусмотрена разделом VIII настоящего Положения.

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

- за работу на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- 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;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме.

2. Рекомендуемый размер выплаты работникам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности – 25% от оклада.

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится руководителям, работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Размер доплаты за ночное время, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами не могут быть пересмотрены в сторону их уменьшения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) руководителя, работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и эффективности работы учреждений, инновационной деятельности, повышение качества муниципальных услуг.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности. Решение о назначении стимулирующих выплат работникам принимается по результатам мониторинга.

Мониторинг и оценку профессиональной деятельности работников осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, утвержденная приказом директора Учреждения, в состав которой входят: директор, руководители структурных подразделений, представители коллектива, председатель профсоюзной организации.

Оценка профессиональной деятельности работников проводится индивидуально для каждого работника с учетом официально зафиксированных достижений на основании заполненных оценочных листов с критериями для назначения стимулирующих выплат, являющихся приложением к настоящему Положению, отчетности принятой в Учреждении.

Оценочные листы по результатам трудовой деятельности заполняются работниками Учреждения самостоятельно и передаются руководителям структурных подразделений Учреждения для предоставления их в комиссию.

Руководители структурных подразделений Учреждения заполняют оценочные листы по результатам своей трудовой деятельности самостоятельно и представляют их в комиссию лично.

На основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат приказом директора Учреждения устанавливаются персональные размеры стимулирующих выплат работникам в процентах от должностного оклада из фонда оплаты труда.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются по результатам деятельности учреждения, проводимой на основе утверждённых критериев: от 0 баллов до 100 баллов – до 50 процентов должностного оклада, от 0 баллов до 100 баллов – от 50 до 120 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, работникам, занимающим должности работников культуры, должности служащих. Выплаты устанавливаются в следующем размере (в процентах от оклада):

- от 3 до 5 лет – 5 процентов;

- от 5 до 10 лет – 10 процентов;

- от 10 до 15 лет – 15 процентов;

- при выслуге лет свыше 15 лет – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки, начисляется исходя из должностного оклада без учёта доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

**VII. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

1. Работникам в целях поощрения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премиальные выплаты.

Премирование осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – руководителем учреждения;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Премия по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работнику единовременно в размере не более двух окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

- награждении наградами Ставропольского края;

- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Ставропольского края;

- награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры;

- награждении грамотой администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края – 100 % от должностного оклада.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Выплата премии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения или иным представительным органом работников Учреждения.

7. Оценка результативности профессиональной деятельности осуществляется с участием комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия), в целях обеспечения гласности и прозрачности процедур мониторинга и оценки.

**VIII. Материальная помощь работникам Учреждения**

Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается за счёт средств фонда оплаты труда один раз в календарном году в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, как правило, к очередному оплачиваемому отпуску.

Работнику Учреждения, проработавшему один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, материальная помощь выплачивается в конце текущего года.

При увольнении работника Учреждения, не использовавшего право на отпуск и не получившего материальную помощь, выплата производится пропорционально отработанному времени за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9-11 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**IX. Другие вопросы оплаты труда**

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не приведены в настоящем Положении, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», «Должности руководящего состава Учреждений образования».

**X. Заключительные положения**

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

На основе настоящего Положения Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном Трудовым законодательством.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения по согласованию с отделом культуры и молодежной политики администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.