

**Муниципальное казенное учреждение культура  
«Социально- культурное объединение села Большая Джалга»  
Ипатовского района Ставропольского края**

**ПРИКАЗ**

25 мая 2022г.

с. Большая Джалга

№49

Об утверждении Положения об оплате труда

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" от 08.05.2010г. №83-ФЗ, постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008г. №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 18 июля 2018г. №872 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края», постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 11 марта 2019г. №422 «О внесении изменений в положение о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 18 июля 2018г. №872, Положением об оплате труда руководителей, работников муниципальных казенных учреждений культуры, искусства, 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 05.12.2019г. №43-п.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурное объединение села Большая Джалга» Ипатовского района Ставропольского края

2. Признать утратившим силу приказ муниципального казенного учреждения культуры «Социально-культурное объединение села Большая Джалга» Ипатовского района Ставропольского края от 03.02.2020г. №4/1 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Социально – культурное объединение села Большая Джалга» Ипатовского района Ставропольского края, утвержденное протоколом заседания комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю над

выполнением коллективного договора МКУК «СКО села Большая Джалга» №1 от 22.01.2020г.»

3. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вступает в силу с даты подписания.

Директор  
МКУК «СКО села Большая Джалга»



А.А. Фартунин

Утверждено:  
Приказом муниципального  
казенного учреждения  
культуры «Социально-  
культурное объединение села  
Большая Джалга» Ипатовского  
района Ставропольского края  
№49 от 25.05.2022г.

**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 "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" от 08.05.2010г. №83-ФЗ, постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008г. №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 18 июля 2018г. №872 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края», постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 11 марта 2019г. №422 «О внесении изменений в положение о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 18 июля 2018г. №872, постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 28 декабря 2019г. №1965 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края, утвержденное постановлением администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 18 июля 2018г. №872», Положением об оплате труда руководителей, работников муниципальных казенных учреждений культуры, искусства, 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 05.12.2019г. №43-п.

Положение об оплате труда носит для учреждения обязательный характер.  
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 – 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:

- размеры окладов (должностных окладов);

- наименование, условия осуществления и 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;

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007г. №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" (с изменениями и дополнениями) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

- размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ 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" (с изменениями и дополнениями) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера), за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- Положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных казенных учреждений культуры, искусства, 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 05.12.2019г. №43-п.

- настоящего Положения;

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

- мнения профсоюзного и иного представительного органа;

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.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.07.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Повышенная оплата труда работникам (выплата повышающих коэффициентов, доплат и надбавок к заработной плате) за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, должна производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом».

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, муниципальными правовыми актами Ипатовского городского округа 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.

Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, 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.

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 отдельно по каждой из должностей.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы в отрасли «Культура» - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановления документов об образовании, - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов («Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021г., протокол №11)).

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»).

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

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

Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с отделом культуры и молодежной политики администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края и включает в себя все должности работников Учреждения.

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

1. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовыми договорами.

Установление окладов (должностных окладов) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

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 и на основании отнесения занимаемых ими:

- должностей работников культуры и искусства к профессиональным квалификационным группам, 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);

- должностей руководителей, специалистов и служащих общетраслевых 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 общетраслевым должностям.

- профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008г., регистрационный №11861), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 12 августа 2008г. №417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008г., регистрационный №12150).

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.

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»).

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, культорганизатор)	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

Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, 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.

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



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

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

Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаемые в зависимости от разряда выполняемых работ:

Общепрофессиональные 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

С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

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

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

### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Количество рабочих смен и графики сменности в выходные и праздничные дни устанавливаются для работников приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера дневной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Дневная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата.

В случае если работник отработал неполный день, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера часовой ставки, количества фактически отработанных часов.

Часовую ставку рекомендуется рассчитывать путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих часов в месяце, за который рассчитывается доплата.

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.

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.

Выплата повышающих коэффициентов, доплат и надбавок к заработной плате за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, производится сверх минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения оформляются приказом руководителя Учреждения.

## **V. 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 (далее - Комиссия), 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.

До 25 числа месяца проходит заседание комиссия по распределению стимулирующих выплат, на котором изучаются отчеты руководителей структурных подразделений, оценочные листы сотрудников и принимается решение об определении размера стимулирующих выплат открытым голосованием большинством голосов при условии отсутствия не менее половины членов Комиссии. Протокол заседания Комиссии утверждается председателем Комиссии.

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 утвержденных критериев: от 0 баллов до 200 баллов – до 200 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. 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.

## **VI. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

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

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и другие периоды);
- 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:

- 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.

Премиальные выплаты полагаются неквалифицированным работникам учреждения сверх минимального размера оплаты труда.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и другие периоды) 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, девять месяцев, год и другие периоды) выплачивается в пределах имеющихся средств учреждения. 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.

Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваются следующие единовременные премии в размере должностного оклада:

- к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;
- к юбилеям (достижению 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);
- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;
- в случае увольнения в связи с уходом на пенсию;

Премирование работников учреждения в указанных случаях осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представителя работников.

Премия в связи с награждением государственными и ведомственными наградами выплачивается руководителю, работнику одновременно 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.

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

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.

Премирование работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения.

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

## **VII. 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 учреждения, как правило, к очередному оплачиваемому отпуску.

Решение о выплате материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя Учреждения.

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.

В случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) работнику Учреждения оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

В соответствии с заявлением работника учреждения в связи с рождением ребенка, в случае тяжелого материального положения может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, в размере не превышающим должностной оклад.

Материальная помощь неквалифицированным работникам Учреждения выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

### **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

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.

### **IX. 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 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.