

СОГЛАСОВАНО:
Начальник отдела культуры
администрации Нефтекумского
городского округа
Ставропольского края
В. Кругова



Приложение 1
к изменениям, которые вносятся в приказ
МКУК «Кара-Тюбинское социально-
культурное объединение» НГО СК
от 26 января 2018 г. № 2 о/д

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МКУК «Кара-Тюбинское соци-
ально-культурное объединение» НГО СК
от 25 октября 2019 г. № 22а
В.Я. Потрисаева



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда
работников муниципального казенного учреждения культуры
«Кара-Тюбинское социально-культурное объединение»
Нефтекумского городского округа
Ставропольского края

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Кара-Тюбинское социально-культурное объединение» Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 09 января 2018 г. № 1 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Нефтекумского городского округа Ставропольского края», постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 24 января 2018 года № 43 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края», и регулирует порядок оплаты труда.

2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:
должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

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;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
настоящего Положения.

4. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), выплата за работу в пустынных и безводных местностях, не включается.

4.1. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих отдела культуры администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, отдела культуры администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края, устанавливаемый ежегодно правовым актом отдела культуры администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях) на установленную штатным расписанием численность работников Учреждений и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

5. Размер оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, а также показатели эффективности деятельности Учреждения являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Оплата труда работника Учреждения, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с отделом культуры: работников культуры и искусства в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии», Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 05 мая 2014 года № 763 «Об утверждении перечня должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

8. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Штатное расписание подлежит обязательному согласованию с отделом культуры администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

11. Размеры минимальных окладов работников Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы и составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
1 квалификационный уровень: руководитель кружка; культорганизатор.	6 152

12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

13. С учетом результатов деятельности Учреждения работникам, занимающим должности работников культуры, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. В Учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты за работу специалистам в Учреждении, расположенном в сельской местности;

за совмещение профессий (должностей);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время; ✓

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в пустынных и безводных местностях).

15. Размер выплат специалистам за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности составляет 25% от должностного оклада, ставки заработной платы.

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

17. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения 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.

18. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие празднич-

ные дни может производиться работникам в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты 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.

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.

19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

20. Размер выплаты за работу в пустынных и безводных местностях составляет на территории населенных пунктов (за исключением города Нефтекумск) - 15 процентов.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

21. Работникам Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых количественными и качественными показателями.

22. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к трудовому договору).

23. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников, утверждаемыми отделом культуры с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

24. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам Учреждения за качественно выполненную работу, за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, участие во всероссийских, региональных, краевых, районных конкурсах, фестивалях и других культурно-массовых мероприятиях в пределах 100% от должностного оклада и выплачивается в текущем квартале ежемесячно.

25. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются и выплачиваются в следующем порядке:

1) Выплата за почетное звание «Заслуженный», «Почетный», которые присвоены по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается со дня присвоения почетного звания и выплачивается ежемесячно в размере 10 процентов должностного оклада по основной должности.

При наличии двух и более почетных званий выплата производится по одному из оснований.

2) Выплата за почетное звание коллектива «Народный» устанавливается со дня присвоения звания и выплачивается ежемесячно в размере 20 процентов должностного оклада по основной должности;

3) Единовременные выплаты в размере одного должностного оклада 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 Ставропольского края;

поощрении Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края.

26. Работникам, специалистам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или муниципальных учреждениях, а также работникам рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном муниципальном учреждении, может устанавливаться выплата за стаж работы (выслугу лет) в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы:

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%.

27. В целях поощрения работников Учреждения за результаты труда устанавливается премия по итогам работы.

Ежемесячные премиальные выплаты устанавливаются и выплачивают-

ся работникам Учреждения по итогам работы в соответствии с положением об оплате труда Учреждения с учетом выполнения критериев и показателей оценки эффективности труда работников.

Перечень критериев и показателей эффективности труда основных работников Учреждений для определения размера премии по итогам работы утверждается приказом руководителя учреждения с учетом Примерного перечня критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений, утверждаемого приказом отдела культуры.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к 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 периода премирования работник лишается права на получение премии по итогам работы за этот период.

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

29. В случае образования экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), в соответствии с Положением о премировании, утверждаемом приказом Учреждения.

Размер средств направляемых на выплату единовременного вознаграждения по итогам работы, определяется на основании расчета экономии средств фонда оплаты труда Учреждения, согласованного экономической службой муниципального казенного учреждения культуры «Организационно – методический центр по обслуживанию учреждений культуры» Нефтекумского городского округа Ставропольского края.

5. Порядок оказания материальной помощи

30. При наличии экономии средств фонда оплаты работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

тяжелой болезни работника, либо членов его семьи, находящихся на его иждивении;

смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти самого работника – члену его семьи (по письменному обращению).

31. Оказание материальной помощи осуществляется на основании копии справки о смерти, болезни и письменного заявления работника Учреждений, а в случае смерти работника на основании заявления родственников на имя руководителя Учреждения.

32. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения устанавливается руководителем в пределах одного должностного оклада работника.

Принято на собрании трудового коллектива
протокол №2 от 26 июня 2018

