

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «БОЛЬШЕВИСТСКОЕ СОЦИАЛЬНО- КУЛЬТУРНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Большевистское социально-культурное объединение» (далее – Учреждение), подведомственного отделу культуры и молодежной политики администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», постановление администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края от 18 июля 2018 г. № 872 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ипатовского городского округа Ставропольского края»; 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 05 декабря 2019 г. № 43-п».

Настоящее Положение разработано в целях:

- выработки единого подхода к порядку определения должностных окладов, установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения;
- унификации методов материального стимулирования работников Учреждения, стимулирования их профессионального роста и развития инициативы и творческой активности;
- усиления заинтересованности работников Учреждения в совершенствовании деятельности, 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;

условия оплаты труда работников Учреждения;

Системы 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 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738 н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810 н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103 н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., 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 2007 г. № 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 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739 н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009

г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810 н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., 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 05 декабря 2019 г. № 43-п».

- настоящего Положения;
- рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- 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, 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, 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 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222);

специалистов и служащих общепрофессиональных должностей – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29 мая 2008 г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718 н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., 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.

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

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.

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.

Заработная плата выплачивается каждые полмесяца: за первую половину 20-го числа текущего месяца и вторую половину – 5-го числа следующего месяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке, обслуживание которого оплачивается работодателем, в Ставропольское отделение № 5230/0362 п. Большевик. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, отпуска работника, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

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, так же, 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 отдельно по каждой из должностей.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры в муниципальных учреждениях культуры, должности служащих в муниципальных учреждениях культуры

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

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена: ведущий дискотеки, руководитель кружка, аккомпаниатор	8500,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: методист, звукооператор, редактор, библиотекарь	9000,00
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии: художественный руководитель, заведующий библиотекой, заведующий клубом	9500,00

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

Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Материальная помощь, выплачиваемая работникам Учреждения, 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
I разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: киномеханик, сторож	4200,00

Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кассир – контролёр	5400,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик	5450,00

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

1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в учреждении, расположенного в сельской местности;
- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда: художественный руководитель, заведующий библиотекой, методист, библиотекарь, аккомпаниатор, руководитель кружка, – 4%;
- 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. Размер выплаты специалистам Учреждения за работу в учреждении, расположенного в сельской местности - 25% от оклада.

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

Размеры ежемесячных выплат — 4% от должностного оклада, согласно, сводной ведомости результатов проверки, специальной оценки условий труда.

Руководитель Учреждения 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, 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. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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.

8. 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.

9. 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 - 40 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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

10. 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, производится сверх минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

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

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников Учреждения к высокой результативности и эффективности работы учреждения, 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;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется решением руководителя учреждения по согласованию с представителем работников в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются по результатам деятельности специалистов, определяемым на основе утверждённых критериев:

от 100 баллов – от 70 до 120 процентов должностного оклада;

от 20 баллов до 100 баллов – от 30 до 70 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается работникам учреждения 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

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;

- единовременная премиальная выплата (ст. 112 ТК РФ) к профессиональному празднику (ко Дню работника культуры) в размере одного оклада всем работникам;

- единовременная премиальная выплата к праздничным (ст. 112 ТК РФ) (8 марта, 23 февраля) датам в размере - 2000,00 рублей;

- единовременная премиальная выплата в связи с юбилейными датами по возрасту производятся лицам, проработавшим в учреждении не менее 3 – х лет (по достижению 50, 55, 60, 65, 70 – летнего возраста) в размере одного оклада всем работникам;

- в случае увольнения в связи с уходом на пенсию в размере одного оклада всем работникам.

Премирование осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда учреждения.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнением 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 определяется 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 администрации Ипатовского городского округа Ставропольского края – 1 должностной оклад;

за почетное звание «Народный» - 2500 руб. ежемесячно.

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 устанавливается в абсолютном значении.

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 представителем трудового коллектива.

7. Оценка результативности профессиональной деятельности Учреждения осуществляется с участием комиссии по установлению стимулирующего характера

(далее - комиссия), в целях обеспечения гласности и прозрачности процедур мониторинга и оценки.

8. Работники Учреждения представляют в комиссию информацию по показателям и критериям работы, в соответствии с формой отчета, в срок до 20 числа отчетного месяца.

9. До 25 числа отчетного месяца проходит заседание Комиссии, на котором изучаются отчеты работников всеми членами Комиссии и принимаются решения об определении размера стимулирующих выплат открытым голосованием большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

11. Протокол заседания Комиссии утверждается членами Комиссии. На основании протокола заседания комиссии в срок до 28 числа отчетного месяца, готовится проект приказа об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

12. Премияльные выплаты работникам рабочих профессий производятся выше МРОТ.

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:

- при уходе в трудовой отпуск;
- единовременно в целях материального поощрения работников, уходящих на пенсию, за долголетний добросовестный труд;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей);
- и в других случаях по усмотрению администрации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и согласовывается с Советом трудового коллектива.

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 работника Учреждения его семья имеет право на получение материальной помощи в размере 3 должностных окладов по замещавшейся должности умершего.

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 ребёнка, в случае материального положения может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи, предусмотренной абзацем 8 настоящего раздела осуществляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения

IX. Гарантии и компенсации

1. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ТК РФ Статья 182).
2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ТК РФ Статья 183).
3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ТК РФ Статья 184).
4. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок (ТК РФ Статья 185).
5. Работники при прохождении диспансеризации в сфере охраны здоровья освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ТК РФ Статья 185.1).
6. При сдаче крови и ее компонентов сохраняется за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ТК РФ Статья 186).
7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (ТК РФ Статья 187).
8. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ТК РФ Статья 187).
9. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ТК РФ Статья 188).

Х. 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. Руководитель Учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

3. 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».

XI. 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.