

ОБРАЗО:
Патент ЦТК
ко Н.Б.

2022F.

« 20 »

2022.

УТВЕРЖДАЮ

Рыководитель

Сухомлинова С.И.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Библиотека Бейгутского сельского поселения»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Бежурского поселения Выселковского района (далее - Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результатов выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профес-
сионным квалификационным группам (далее - ПКГ);

общего характера за счет всех источников финансирования; наименование, условия осуществления и размеры выплат конкурса-

НОВОГО ХАРАКТЕРА;

Условия оплаты труда работников.

Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (долж-
ного оклада) работника учреждения (далее – работника), выплаты ком-
пенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные
атрибуты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, пока-
затели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назна-
чения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества
оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки на-
стоящих работников, занятых по совместительству, а также на

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выра-
ботки 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.
Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры, поведомственных администрации Бейсугского сельского поселения Высел-
ковского района (далее - работники, учреждения) определяется размерами не
ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на
основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКТ:

Наименование ПКТ	Минимальный размер оклада, рублей	/п
1. Должности работников культуры, ис- кусства и кинематографии среднего звена: - библиотекарь	12545,00	2.
2. Должности работников культуры, ис- кусства и кинематографии ведущего звена: - главный библиотекарь		3.
3. Должности руководящего состава уч- реждений культуры, искусства и кинемато- графии: -заведующий филиалом	13425,00	

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей струк-
турных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минималь-
ных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.
2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников уч-
реждения может быть предусмотрено установление к окладам работников
повышающих коэффициентов следующих видов:
персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному
подразделению);
повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерст-

во;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.
Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением

с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3-6 настоящего раздела. Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета, данного повышающего коэффициента к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) применяется в учреждениях, расположенных в сельской местности (в части специалистов - в размере - 0,25).

Перечень специалистов учреждений, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышающий коэффициент, утверждается департаментом культуры Краснодарского края.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета, данного повышающего коэффициента к окладу.

2.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу в зависимости от показателей эффективности и результативности деятельности работника надбавок к окладу;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников;

к окладам руководителей подразделений учреждений культуры, - по представлению главы Бейгутского сельского поселения Выселковского района;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях

ниях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждения в зависимости от фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программ и т.п.; иным работникам из числа персонала клубных учреждений и библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах фонда оплаты труда по показателям эффективности и результативности.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры по профилю деятельности, в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада	1.	2.	3.
от 1 года до 3 лет	5	от 1 года до 3 лет	от 3 до 5 лет	свыше 5 лет
			10	15

2.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

8. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные размеры окладов, рублей							
							12545

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих по-вышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Раз-мер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окла-дам рабочих приведены в пунктах 3 - 4 настоящего раздела Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленно-сти, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постав-ленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руково-дителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Раз-мер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирую-щих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавлива-ется всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальной учреж-дений муниципальной образования Выселковский район (без ограничения срока действия), и рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС (по решению руководителя учреждения на время привлечения их для выполне-ния важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ).

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не обра-зует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ок-ладу.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

за профессиональное мастерство.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направляемых учреждением на оплату иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6 - 7 настоящего раздела Положения.

3.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.7. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.8. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 8 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией Лазьрского сельского поселения Выселковского района.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждения, устанавливается администрацией Лазьрского сельского поселения Выселковского района.

4.2. С учетом условий труда руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом VI** настоящего Положения.

4.3. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиаль-

ных выплат ежегодно устанавливаются администрацией Лазырского сельского поселения в соответствии с условиями в доп. соглашении к трудовому договору руководителем учреждения.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть устанавливаемыми работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсации и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

6. Порядок и условия установления выплат компенсации характера

6.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсации характера в муниципальных учреждениях культуры, подведомственных администрации Бейсугского сельского поселения Выселковского района работникам могут быть осуществлены выплаты компенсации характера следующим видам:

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;

за работу в сельской местности.

6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих

мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специальными учредений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты - 25 процентов от оклада. Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается администрацией Бейсугского сельского поселения Выселковского района. Применение выплаты к должностному окладу не обусловит новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6.6. Доплата за работу в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам не занимающим должности служащих, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

6.8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с раз- делением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

6.9. Процентная надбавка за работу со сведениями государственную тайну, устанавливается в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по общепромышленным должностям служащих

7.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждений культуры.

7.2. Выплата компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 % от оклада. Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.3. В случаях, когда заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата без учета премий и иных стимулирующих выплат) в действующих условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата компенсации характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Месечная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

7.5. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения культуры.

8. Порядок и условия премирования работников учреждений

8.1. В целях поощрения работников за выполнение работы в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальной казенных учреждениях культуры, подведомственных администрации Бейсугского сельского поселения Выселковского района могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за месяц;

премия за качество выполняемых работ;
премия за выполнение особо важных и срочных работ;
премия за интенсивность и высокие результаты работы.
Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель
цели учреждения. При этом наименование премии и условия премирования
включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников со-
ответствующего учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в поло-
жении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения
в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учрежде-
ния, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход дея-
тельности, направленных учреждением на оплату труда работников;
заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных спе-
цистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
руководителей структурных подразделений учреждения, главных спе-
цистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя -
по представлению заместителей руководителя учреждения;
остальных работников, занятых в структурных подразделениях учре-
ждения, - на основании представления руководителя соответствующих
структурных подразделений учреждения.

8.2. Премия по итогам работы за период за месяц выплачивается с це-
лью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должност-
ных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и
методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с ус-
тавной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего
процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- другие показатели.

Премия по итогам работы за период за месяц, выплачивается в преде-
лах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может
определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном разме-
ре. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работни-
кам единовременно в размере до 3 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством

Российской Федерации, Главой администрации (Губернатором) Краснодарского края;

присвоения почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждения знаками отличия Российской Федерации;

награждения орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждения Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (Губернатора) Краснодарского края.

8.4. 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 как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. Премии, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководителю учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными 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 дня после отсутствия.

дующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

9.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКТ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждений соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов, по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКТ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».