



**АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОМАЛОРОССИЙСКОГО СЕЛЬСКОГО
ПОСЕЛЕНИЯ ВЫСЕЛКОВСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.12.2023

№ 109

ст-ца Новомалороссийская

**Об оплате труда работников муниципальных
казенных учреждений культуры, подведомственных
администрации Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района**

В целях установления особенностей оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Новомалороссийский культурно-досуговый центр» (приложение 1).
2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Библиотека Новомалороссийского сельского поселения» (приложение 2);
3. Утвердить Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района (приложение 3);
4. Утвердить Перечень должностей и профессий, относимых к основному персоналу муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района (приложение 4);
5. Утвердить Перечень специалистов муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению (приложение 5).
6. Установить, что 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 производятся доплаты компенсационного 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. Установить, что месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

8. Постановление администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района от 29 декабря 2018 года № 142 «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района» считать утратившим силу.

9. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на руководителя МКУ «ЦБ администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района Каплиеву Т.Н.

10. Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Глава Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района



Т.С. Кучерина

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

проекта постановления администрации Новомалороссийского
сельского поселения Выселковского района

от 29.12.2023 № 109

«Об оплате труда работников муниципальных
казенных учреждений культуры, подведомственных
администрации Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района»

Проект подготовил и внес:

Руководитель МКУ «ЦБ администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района

29.12.2023



Т.Н. Каплиева

Проект согласован:

Специалист 1 категории администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района

29.12.2023

Т.А. Коваль

Начальник общего отдела администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района

29.12.2023



А.К. Богатова

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района
от 29.12.2023 № 109

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного
учреждения культуры «Новомалороссийский
культурно-досуговый центр»

1. Общие положения

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

Положение включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей;

размеры окладов работников учреждений, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Совета Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период. При увеличении (индексации) оклада работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) работника учреждения (далее – работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки 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, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района (далее - работники, учреждения) предельными 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 служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена: - звукооператор, культорганизатор	10494,0
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: - руководитель кружка; - руководитель клубного любительского объединения, клуба по интересам, звукооператор	10494,00 10494,00
3.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии: - художественный руководитель, заведующий филиалом, заведующий сектором по культурно – досуговой деятельности, заведующий детским сектором, заведующий молодежным сектором, заведующий сектором по физической культуре и спорту	10494,00

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения 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 мастерство;

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, отображенные в штатном расписании.

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;
- надбавка 3000.

Денежные выплаты, определенные настоящим положением, носят дополнительный характер и назначаются работникам муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района, независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда;

денежные выплаты, предусмотренные пунктом 2.5 настоящего положения, производятся исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 рублей в месяц;

при занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном отношении;

размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно выполняемому дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, устанавливаемых пунктом 2.5 настоящего постановления.

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, направленных учреждением на оплату труда работников:

- к окладам руководителей подразделений учреждения культуры, - по распоряжению администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района;

- к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях 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 учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы 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:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	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 учреждения устанавливаются в соответствии с ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих 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. Размер 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 окладам 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 подготовленности, 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 и не учитывается при начислении иных стимулирующих 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 устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район (без ограничения срока действия), и рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС (по решению руководителя учреждения на время привлечения их для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ). Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных 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 4 размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждением, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района.

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

4.2. С учетом условий труда руководителю 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 премиальных выплат ежегодно устанавливаются распоряжением администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района.

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 установлены 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 компенсационного 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 компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда,

производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу в сельской местности;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. 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 «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 программы 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 специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты - 25 процентов от оклада. Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается администрацией Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района (приложение № 5). Применение выплаты к должностному окладу не образует 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 производится работникам за каждый час работы 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 для работников не занимаемых должности служащих, привлекавшимся 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 производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

7.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов работников), занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада,
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
- водитель;	5069,00
- подсобный рабочий;	16242,00
- уборщик производственных и служебных помещений;	4699,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» не менее минимального размера оплаты труда	
- спортивный инструктор	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
- менеджер.	10051,00

7.2. 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.

7.3. Выплата компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 % от оклада (в соответствии с приложением № 5). Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. В случаях, когда заработная плата работников учреждения (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 производятся доплаты компенсационного 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.

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

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

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района могут быть установлены премии:

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

- 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 учреждения. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

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

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

При премировании учитываются:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной 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 (месяц, квартал, полугодие, год)

выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу 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.

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении 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 премия 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;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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 премия 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, руководитель 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 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 ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения 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 ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Руководитель МКУ «ЦБ администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района



Т.Н. Каплиева

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района

от 29.12.2023 № 109

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

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

Положение включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей;

размеры окладов работников учреждений, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Совета Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период. При увеличении (индексации) оклада работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) работника учреждения (далее – работника), выплаты

компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки 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.

Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района (далее - работники, учреждения) предельными 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 служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена - главный библиотекарь, библиотекарь.	9201,00
2.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии - заведующий филиалом.	10494,00

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения 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 мастерство;
- 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, отраженные в штатном расписании.

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 1,0.

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. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,10

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. 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;
- надбавка 3000.

Денежные выплаты, определенные настоящим положением, носят дополнительный характер и назначаются работникам муниципальных казенных учреждений, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района, независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда;

денежные выплаты, предусмотренные пунктом 2.5 настоящего положения, производятся исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 рублей в месяц;

при занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном отношении;

размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно выполняемому дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, устанавливаемых пунктом 2.5 настоящего постановления.

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, направленных учреждением на оплату труда работников:

- к окладам руководителей подразделений учреждения культуры, - по распоряжению администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района;

- к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы 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 работников в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

2.8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.9. 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 учреждения устанавливаются в соответствии с ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих 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. Размер 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 окладам 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 подготовленности, 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 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих 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 устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район (без ограничения срока действия), и рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС (по решению руководителя учреждения на время привлечения их для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ). Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6 - 7 настоящего 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. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 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 4 размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района.

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

4.2. С учетом условий труда руководителю 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 премиальных выплат ежегодно устанавливаются распоряжением администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района.

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 установлены 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 компенсационного 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 компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за сверхурочную работу;
за работу в сельской местности;
за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. 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 «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 программы 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 специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты - 25 процентов от оклада. Применение выплаты к должностному окладу не образует 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 производится работникам за каждый час работы 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, привлекавшимся 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 производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

7.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов работников), занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование ПКГ	Минимальный оклад, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» не менее минимального размера оплаты труда - уборщик производственных и служебных помещений	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - менеджер.	10051,00

7.2. 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 и искусства.

7.3. Выплата компенсационного характера за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 % от оклада (в соответствии с приложением 5). Применение выплаты к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. В случаях, когда заработная плата работников учреждения (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 производятся доплаты компенсационного 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.

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

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

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 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 учреждения. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

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

При премировании учитываются:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной 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 (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу 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.

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении 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 премия 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;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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 премия 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, руководитель 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 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 ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения 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 ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Руководитель МКУ «ЦБ администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района



Т.Н.Каплиева

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района
от 29.12.2023 № 109

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников муниципальных казенных
учреждений культуры, подведомственных
администрации Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

Контролер билетов.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Акомпаниатор; культорганизатор; звукооператор.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Главный библиотекарь; библиотекарь; режиссер; балетмейстер; руководитель кружка; руководитель клубного любительского объединения.

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Художественный руководитель; заведующий филиалом; заведующий сектором по культурно – досуговой деятельности; заведующий детским сектором; заведующий молодежным сектором; заведующий сектором по физической культуре и спорту.

Руководитель МКУ «ЦБ администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района»



Т.Н. Каплиева

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района
от 29.12.2023 № 109

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Новомалороссийского сельского поселения Выселковского района (далее - учреждения), утверждается в целях исчисления их средней заработной платы, используемой для определения должностного оклада руководителей учреждений.

К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых созданы учреждения, в том числе по видам учреждений:

№ п/п	Виды учреждений	Категории работников
1.	Библиотеки	Библиотекари (в том числе главные), библиографы (в том числе главные), заведующий филиалом.
2.	Учреждения культурно - досугового типа	Аккомпаниатор, балетмейстер, руководители кружков, режиссер, руководитель клубного любительского объединения, звукооператор, культорганизатор, заведующий детским сектором, заведующий молодежным сектором, заведующий сектором по физической культуре и спорту, заведующий филиалом, заведующий сектором по культурно – досуговой деятельности, художественный руководитель.

Руководитель МКУ «ЦБ администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района



Т.Н.Каплиева

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района
от 29.12.2023 № 109

ПЕРЕЧЕНЬ

специалистов муниципальных казенных учреждений культуры,
подведомственных администрации Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района, расположенных в сельской
местности, которым устанавливается повышающий
коэффициент оклада (должностному окладу)
по учреждению

Перечень специалистов учреждений отрасли «Культура, искусство и кинематография» Краснодарского края, расположенных в сельской местности (далее - специалисты, учреждения), утверждается в целях определения категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению согласно постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края».

К вышеуказанным специалистам относятся:

1. Работники руководящего состава:

руководитель (директор, заведующий);

художественный руководитель;

заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, филиалом, кабинетом, сектором, службой, объектом досуговой работы, и его заместитель; заведующий детским сектором; заведующий молодежным сектором, заведующий сектором по физической культуре и спорту; главные: главный библиотекарь, библиотекарь, библиограф.

2. Специалисты всех категорий:

библиотекарь; аккомпаниатор; культорганизатор; режиссер; балетмейстер; бухгалтер; руководители: студий, коллективов, кружков, клубных любительских объединений; звукооператор; документовед, менеджер.

Руководитель МКУ «ЦБ администрации
Новомалороссийского сельского
поселения Выселковского района

 Т.Н. Каплиева