



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «ГОРОД АМУРСК»  
Амурского муниципального района Хабаровского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26.01.2022

№ 36

г. Амурск

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края, учитывая Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденный решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края.
2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам Захарову Е.Н.
3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования, но не ранее чем с 01 апреля 2022 года.

И.о. главы городского поселения  
«Город Амурск»

  
С.В. Байдаков

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
городского поселения  
«Город Амурск» Амурского  
муниципального района  
Хабаровского края  
от 26.01.2022 № 36

Примерное Положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры  
городского поселения «Город Амурск»  
Амурского муниципального района Хабаровского края

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее примерное Положение разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края, городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края.

2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края (далее по тексту – учреждения, отдел культуры).

3. Примерное положение включает в себя:

- 1) порядок и условия оплаты труда работников;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат.

4. Фонд оплаты труда учреждения формируется на финансовый год исходя из лимитов бюджетных обязательств, утверждаемых учреждению главным распорядителем средств местного бюджета, органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципальных заданий, установленных отделом культуры.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами учреждений.

5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму

рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее по тексту - минимальный размер оплаты труда).

Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, на территории городского поселения «Город Амурск» производится выплата надбавки.

6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Директор учреждения формирует штатное расписание в соответствии с типовой формой, утверждает его в пределах фонда оплаты труда и согласовывает с начальником отдела культуры городского поселения «Город Амурск». Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих учреждения. Типовая форма штатного расписания утверждается приказом начальника отдела культуры.

## Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. Руководитель приказом по учреждению устанавливает работнику:

- 1) размер оклада (должностного оклада);
- 2) размер повышающих коэффициентов;
- 3) компенсационных выплат;
- 4) стимулирующих выплат.

3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

2) от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

3) от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

4. Наименования должностей (профессий), подлежащих дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

5. Руководитель принимает решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

5.2. Повышающий коэффициент за наличие звания «заслуженный», «народный».

5.3. Повышающий коэффициент молодому специалисту.

6. Решение о введении соответствующих норм принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах бюджетных ассигнований и субсидий, выделенных на выполнение муниципального задания.

7. 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.

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

9. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, но не более чем на год, и являются персонифицированными.

10. Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу заместителей руководителя, за исключением персонального коэффициента к окладу за наличие звания «заслуженный», «народный».

11. Размеры, а также условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников пересматриваются при переходе (переводе) работника на другую должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

12. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам:

12.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего или технического исполнителя, с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 1,0 (должностного оклада) работника.

12.2. Повышающий коэффициент за наличие звания «заслуженный», «народный» устанавливается за звания, имеющие непосредственное отношение к профессиональной деятельности и выполняемым трудовым функциям, устанавливаются в размере:

- 0,3 оклада за почётное звание «Заслуженный»;
- 0,5 оклада за почётное звание «Народный».

Данный коэффициент устанавливается по одному из оснований, имеющих наибольшую значимость.

12.3. Повышающий коэффициент молодому специалисту устанавливается на основании решения руководителя учреждения.

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и впервые приступивший к работе в учреждении культуры в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- 1) призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- 3) направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

4) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента составляет до 0,5 оклада (должностного оклада) работника.

13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

14. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

### Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных, производится в повышенном размере.

2. В этих целях в учреждении могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при совмещении профессий (должностей);

б) за сверхурочную работу;

в) за работу в ночное время;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами края, а также путем применения к заработной плате районных коэффициентов, процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в южных районах Дальнего Востока.

4. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда — устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень работ и рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размер выплат определяется по результатам аттестации рабочих мест, проводимой работодателем в порядке,

установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Размеры выплат - до 12% от должностного оклада (устанавливается уполномоченным органом).

Работодатель обязан принять меры по проведению в установленном порядке аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации по её результатам мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются всем работникам учреждения в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и городского поселения «Город Амурск», выплачиваются работникам ежемесячно в виде:

- районного коэффициента в размере 50 % к заработной плате;
- процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере до 50 % к заработной плате.

6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1. Выплата за совмещение профессий (должностей).

При совмещении профессий (должностей), т.е. выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) работнику производится доплата.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ устанавливаются работнику в случае выполнения работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

#### 6. 2. Выплата за сверхурочные работы.

Сверхурочная работа, производимая работником по инициативе руководителя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, указанных в ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

Размер доплаты - 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднее количество часов в месяце за год.

6.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, выделенных из местного бюджета на оплату труда работников.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера работнику и период времени, на который они устанавливаются, устанавливаются приказом директора учреждения, указываются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему.

#### Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (услуг);
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- премиальные выплаты.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3. Источниками выплат стимулирующего характера являются средства, выделенные в качестве бюджетных ассигнований и субсидии на выполнение муниципального задания, а также средства от всех видов приносящей доход деятельности, направленные учреждением на оплату труда работников.

4. Помимо указанного фонда на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате временного наличия вакансий в штатном расписании учреждения, а также в результате отсутствия работников по причине временной нетрудоспособности.

5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, рассчитывается в начале календарного года директором и включается в штатное расписание.

6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу, так и в абсолютном размере.

7. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда и с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, квартал, месяц, а также на иной период времени, но не более одного

года, и оформляются новым дополнительным соглашением к трудовому договору на каждый последующий год.

9. В учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам с обязательным включением в нее представителя трудового коллектива. Представления (служебные записки, заявления) поступают в комиссию для рассмотрения и установления стимулирующих выплат.

10. Лица, осуществляющие письменное представление на установление стимулирующих выплат для работников учреждения, несут персональную ответственность за организацию учёта фактически достигнутых результатов и достоверность представленной информации.

11. На основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат с обоснованием необходимости установления выплаты конкретному работнику или группе работников учреждения с соответствующей резолюцией директора издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

12. В учреждениях с численностью коллектива менее 20 человек, комиссия может не создаваться. В этом случае, лица, осуществляющие письменное представление на установление стимулирующих выплат для работников учреждения представляют служебную записку на рассмотрение директору.

13. Размер стимулирующей выплаты определяется директором учреждения с учётом соответствующего представления.

14. Выплаты стимулирующего характера могут не устанавливаться, быть уменьшенными или отменяться полностью в следующих случаях:

- отсутствия или недостатка финансовых средств, в том числе средств местного бюджета;
- окончания срока действия стимулирующих выплат;
- изменения системы оплаты труда;
- перевода работника на другую должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ;
- не выполнения или не надлежащего выполнения работником своих должностных обязанностей, в том числе отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены выплаты, не представления в установленные сроки материалов, справок и другой отчётной документации, предоставления недостоверной информации в отчётных документах, наложения на работника дисциплинарного взыскания, не выполнения утверждённого плана работ, снижения качества работ, за которые были установлены выплаты.

15. В случаях невыполнения или ненадлежащего выполнения работником своих должностных обязанностей, выплаты стимулирующего характера могут быть отменены либо пересмотрены в индивидуальном порядке на основании приказа директора.

16. Основанием для издания приказа является решение комиссии, с приложением документов, подтверждающих допущенные сотрудником нарушения трудовой дисциплины, некачественного и (или) несвоевременного выполнения порученной основной и (или) дополнительной работы (подтверждающие акты, объяснительные записки работника и другие документы для обоснования отмены или уменьшения размера выплаты).

17. Стимулирующие выплаты работникам, уволенным в течение месяца, за который выплачивается надбавка, а также отсутствующим на работе по причине временной нетрудоспособности выплачиваются пропорционально отработанному времени в отчётном периоде.

18. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляются на стимулирующие выплаты в порядке установленном действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

19. Заместителю директора стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников учреждения, в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными заместителю директора, соблюдения правил бухгалтерского учёта, недопущения финансовых и налоговых нарушений в деятельности учреждения, а также с учётом результатов премирования директора учреждения.

20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

20.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам ежегодно с 1 января на определенный срок в течение соответствующего календарного года, в размере до 30% должностного оклада.

20.2. При назначении выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность работы (по показателям, определяемым локальными нормативными актами учреждения);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- непосредственное участие в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий.

21. Выплата за качество выполняемых работ (услуг).

21.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежеквартально по итогам работы за прошедший расчетный период (квартал) и выплачивается ежемесячно в течение следующего расчетного периода, вне зависимости от причин отсутствия на работе работника во время следующего периода. Размер доплаты не может превышать 30% должностного оклада.

Надбавка должна стимулировать работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности.

Критериями качества выполняемых работ (услуг) являются:

а) своевременность и полнота выполняемых работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики;

б) степень самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач;

в) соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

г) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

д) качественная подготовка и проведение мероприятий, нацеленность на достижение конечных результатов работы.

21.2. При увольнении работника в расчетный период выплаты, установленные по итогам работы за прошедший период, выплачиваются в текущем месяце.

#### 22. Выплата за выслугу лет

22.1. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается всем категориям работников, в зависимости от непрерывного стажа работы, проработанного в учреждениях культуры и искусства.

22.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам учреждения культуры производится дифференцированно в зависимости от непрерывного стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в следующих размерах:

| При стаже работы     | Размер надбавки<br>(в % к месячному должностному окладу, ставке) |
|----------------------|------------------------------------------------------------------|
| - от 1 года до 3 лет | 10                                                               |
| - от 3 до 5 лет      | 20                                                               |
| - от 5 до 10 лет     | 25                                                               |
| - более 10 лет       | 30                                                               |

22.3. Выплата надбавки за выслугу лет производится работникам, для которых данная работа является основной.

22.4. В стаж работы, дающий право на получение надбавок, засчитывается:

а) время непрерывной работы в учреждениях культуры, искусства и киноциркового объединения;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры и искусства;

г) время обучения на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры и искусства;

е) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры и искусства;

ж) стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячных надбавок, исчисляется год за год.

22.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, сохраняется при поступлении на работу в учреждения культуры и искусства в следующих случаях:

а) Не позднее одного месяца:

- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях культуры и искусства;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения культуры и искусства, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;

б) не позднее трех недель со дня увольнения по собственному желанию;

в) не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждения культуры и искусства после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях культуры и искусства Российской Федерации за границей или в качестве специалистов культуры и искусства по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства;

г) не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения культуры и искусства, сокращением штатов;

- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

д) стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства:

- лицам, покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- лицам, эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения (имеющим соответствующие документы). -

пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидности.

22.6. Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника, определённого в трудовом договоре, выплачивается ежемесячно с заработной платой.

22.7. Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера данной надбавки.

22.8. В случае возникновения у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

22.9. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

### 23. Выплата за профессиональное мастерство

23.1. Стимулирующая выплата за профессиональное мастерство может устанавливаться отдельным работникам, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и устойчиво высокую результативность труда с целью их стимулирования, раскрытия их делового потенциала, стремления к профессиональному росту, овладению дополнительными профессиональными навыками. Размер выплаты - в пределах 30 % должностного оклада.

23.2. Основанием для установления выплат может являться повышение квалификации работника, связанное с получением дополнительных сертификатов, свидетельств, дипломов и иных документов, дающих право занятия определённым видом деятельности, непосредственно связанным с уставной деятельностью учреждения.

24. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы, установленным в учреждении. Стимулирующие выплаты могут производиться за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

### 25. Премияльные выплаты

25.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться:

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к определенным событиям;

25.2. Премия назначается приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

Премии, предусмотренные настоящим разделом и являющиеся частью системы оплаты труда, выплачиваются за конкретные производственные и трудовые показатели, учитываются в составе средней заработной платы для

исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

25.3. Премии выплачиваются на основании положений о премировании, разработанных в учреждении.

25.4. 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.

25.4.1. Размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ (мероприятий) не ограничена.

25.4.2. Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) утверждается директором по согласованию с отделом культуры городского поселения «Город Амурск».

25.4.3. Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлен повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

25.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам ежеквартально за интенсивность и высокие результаты работы. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

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

25.6. Премия к определенным событиям может быть выплачена работникам:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Хабаровского края, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Хабаровского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- при награждении Почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и министерства культуры Хабаровского края (размер премии и порядок премирования устанавливается в соответствии с действующими положениями о ведомственных наградах);

- при награждении Почетной грамотой (Благодарностью) главы Амурского муниципального района, главы городского поселения «Город Амурск», начальника отдела культуры городского поселения «Город Амурск» (размер премии и порядок премирования устанавливается в соответствии с действующими положениями о наградах);

- к юбилейным и памятным датам учреждения;
- профессиональным праздникам;
- юбилейным датам со дня рождения 50, 55, 60, 65, 70, 75;
- в связи с уходом на пенсию.

25.7. При наличии экономии фонда оплаты труда по учреждению премия может выплачиваться по итогам работы за год.

25.8. Премияльные выплаты уменьшаются или не устанавливаются в случае:

- неудовлетворительной работы отдельных работников или отдельных подразделений;
- невыполнения работниками должностных обязанностей
- нарушений трудовой дисциплины, Правил внутреннего распорядка, инструкций, положений;
- нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями, договорами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя или руководства учреждения;
- других нарушений.

## Раздел 5. Условия оплаты труда заместителей руководителя

1. Оклады заместителям руководителя устанавливаются директором на 10-30% ниже оклада директора учреждения.

2. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, устанавливаются директором учреждения на календарный месяц, квартал, год, а также на иной период времени, но не более одного года, по итогам работы с учетом выполнения финансовых и объемных показателей, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

4. Заместителям руководителя учреждения могут устанавливаться премияльные выплаты, предусмотренные п.25 настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, вопрос о выплате премии заместителям руководителя — директором учреждения в индивидуальном порядке.

## Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда, директор учреждения несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата за период отсутствия работника производится в размере не менее 2/3 части средней заработной платы, рассчитанной пропорционально времени приостановления работы (ст. 157 ТК РФ).

3. 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.

4. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в учреждении, утверждённый и согласованный отделом культуры городского поселения «Город Амурск» в установленном порядке, может быть привлечён к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него. В этом случае в рамках действия Трудового кодекса Российской Федерации дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска по категориям согласовывается и утверждается в отделе культуры городского поселения «Город Амурск».

---