

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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.07.2022

№ 241

г. Амурск

О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 26.01.2022 № 36

В целях приведения нормативных правовых актов администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края в соответствие с действующим трудовым законодательством, а также на основании постановления администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 26.01.2022 № 36 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменение в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края, утвержденное постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края от 26.01.2022 № 36, изложив раздел 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» в следующей редакции:

«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;
- выплаты за работу не входящую в должностные обязанности;
- 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 (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 за выполнение работ не входящих в должностные обязанности.

24.1. Выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ. Выплата за выполнение работ не входящих в должностные обязанности. устанавливается работникам ежегодно с 1 января на определенный срок в течение соответствующего календарного года, в размере до 30% должностного оклада.

25. 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.

26. Премияльные выплаты

26.1. 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;

26.2. 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.

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

26.4. 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.

26.4.1. 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.

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

26.4.3. Премияльные 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.

26.5. 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.

26.6. 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 лет;
- в связи с уходом на пенсию.

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

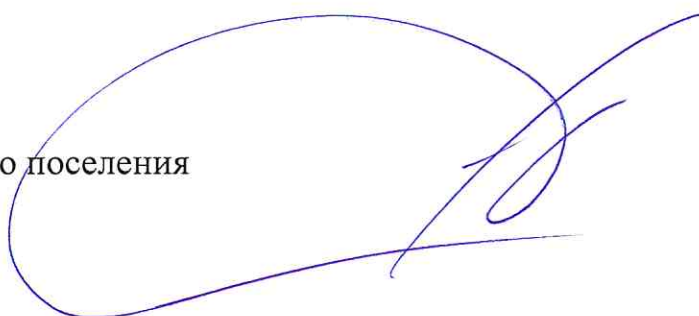
26. 8. Премияльные выплаты уменьшаются или не устанавливаются в случае:

- 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.».

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам Захарову Е.Н.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2022 года.

Глава городского поселения



С.В. Семёнов