

Тульская область
Муниципальное образование Крапивенское
Щекинского района

АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15 января 2021 года

№ 3

**О внесении изменений в постановление администрации
муниципального образования Крапивенское Щекинского района от 11
сентября 2019 года № 94-П «Об утверждении Положения об условиях
оплаты труда работников муниципального казенного учреждения
«Крапивенский Дом Культуры»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Устава муниципального образования Крапивенское Щекинского района, администрация муниципального образования Крапивенское Щекинского района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального образования Крапивенское Щекинского района от 11 сентября 2019 года № 94-П «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Крапивенский Дом Культуры» согласно приложению.

2. Постановление обнародовать путем размещения на официальном сайте муниципального образования Крапивенское Щекинского района и на информационном стенде администрации муниципального образования Крапивенское Щекинского района по адресу: с.Крапивна, ул.Советская, д.34, Щекинского района Тульской области.

3. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2021 года.

Глава администрации
муниципального образования
Крапивенское Щекинского района **А.В.Чеченкин**



Приложение
к Постановлению администрации
МО Крапивенское Щекинского района
от 15.01.2021г. № 3

Приложение
к Постановлению администрации
МО Крапивенское Щекинского района
от 11.09.2019г. № 94-П

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
«Крапивенский Дом Культуры»

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Крапивенский Дом Культуры» (далее – Положение, работники, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

другие вопросы оплаты труда.

Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работникам учреждения, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с учредителем учреждения (далее – локальный акт учреждения, учредитель).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Тульской области, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников казенных учреждений.

2. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6807
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9252
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10633
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	12122

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер должностного оклада (оклада), руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6597
2 квалификационный уровень	6925
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9252
2 квалификационный уровень	9715
3 квалификационный уровень	10178
4 квалификационный уровень	11103
5 квалификационный уровень	12027
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	10527
2 квалификационный уровень	11579
3 квалификационный уровень	12632
4 квалификационный уровень	13685
5 квалификационный уровень	14737
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	14737
2 квалификационный уровень	15020
3 квалификационный уровень	15620

3. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 4–7 настоящего раздела Положения.

4. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 3 лет до 5 лет включительно – 0,05;

свыше 5 лет до 10 лет включительно – 0,1;

свыше от 10 лет до 15 лет включительно – 0,15;

свыше 15 лет – 0,2.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) культуры, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и к должностному окладу (окладу) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах

принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры, указанным в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории – 0,05;

при наличии второй квалификационной категории – 0,1;

при наличии первой квалификационной категории – 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,3;

при наличии категории ведущей – 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

10. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5858
2 квалификационный уровень	6128
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7141
2 квалификационный уровень	7475
3 квалификационный уровень	8121
4 квалификационный уровень	8970

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя Учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Перечень рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливается локальным актом учреждения.

11. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к

окладам приведены в пунктах 12 - 14 настоящего раздела Положения.

12. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 1 года до 3 лет включительно – 0,05;

свыше 3 лет до 5 лет включительно – 0,1;

свыше 5 лет – 0,15.

13. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается рабочим учреждений культуры (структурному подразделению), расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

17. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы (Приложение 1).

19. К основному персоналу относятся должности, согласно Перечня (Приложение 2)

20. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

22. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

23. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем.

24. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

25. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

26. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

27. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада),

установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

28. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

29. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера.

31. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 36-часовой рабочей недели в текущем году.

32. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

34. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

36. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении выплаты следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов – победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

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

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

применение поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и государственных программ.

37. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

38. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах (Приложение № 3), утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с учредителем.

Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

39. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, – руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

40. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательный характер.

41. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

7. Другие вопросы оплаты труда

42. Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный» (кроме работников театрально-концертных учреждений) – 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – 0,25;

награжденных отраслевыми знаками – 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

43. Работникам (руководителям) учреждения оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимает в отношении:

работников учреждения – руководитель учреждения в соответствии с Положением о выплате материальной помощи (Приложение 4), утвержденным локальным актом учреждения;

руководителя учреждения – учредитель.

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы
для определения размера должностного оклада
директора МКУ «Крапивенский Дом Культуры»**

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МКУ «Крапивенский ДК» (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МКУ «Крапивенский ДК» (далее – Учреждение).

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Для расчета средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, выплата которых осуществляется за счет средств бюджета. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Приложение 2
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального казенного
учреждения «Крапивенский Дом
Культуры»

Перечень

**должностей, относимых к основному персоналу по видам
экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и
определения размера должностного оклада руководителя учреждения.**

Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов
культуры, домов народного творчества.

Культурорганизатор, аккомпаниатор, руководитель клуба по
интересам, ведущий дискотеки.

Приложение № 3
к Положению об условиях оплаты
труда работников МКУ «Крапивенский ДК»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премиальных выплатах работникам
муниципального казенного учреждения
«Крапивенский Дом Культуры»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников муниципального казенного учреждения «Крапивенский Дом Культуры» (далее - Учреждение).

1.2. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

2. Порядок премирования.

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премиальных выплатах.

Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о премиальных выплатах принимается Руководителем Учреждения и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премиальных выплат:

- по результатам работы;
- по случаю профессиональных праздников;
- за выполнение особо важного и сложного задания.

2.3. Размер премиальных выплат определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада.

3. Порядок выплаты премии по результатам работы.

3.1. Премия по результатам работы выплачивается сотруднику Учреждения за предыдущий месяц и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

3.2. Премияльные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц, в срок, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. При установлении размера премии учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4. Расчеты и источники средств премиальных выплат.

4.1. Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение вводится в действие с 01 января 2021 года.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате материальной помощи работникам
муниципального казенного учреждения
«Крапивенский Дом Культуры»

1. Общин положения.

1.1. Настоящее Положение предусматривает выплату материальной помощи работникам муниципального казенного учреждения «Крапивенский Дом Культуры».

1.2. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

2. Порядок выплаты материальной помощи.

2.1. Сумма материальной помощи устанавливается независимо от стажа, категории работников, профессии, занимаемой должности:

- в связи со смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей) – в размере одного должностного оклада;

- на социальные потребности, дополнительно к сумме ежегодного основного оплачиваемого отпуска – в размере одного должностного оклада.

2.2. Для получения материальной помощи на имя руководителя Учреждения оформляется личное заявление работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, дающих право на её получение.

2.3. При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников в бухгалтерию Учреждения необходимо предоставить копию свидетельства о смерти.

2.4. Настоящее Положение вступает в действие с 01 января 2021 года.