


СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБУК ЕГПЕР  
«ЕГЦНК»

  
Е. Н. Ермакова  
« 1 » октябрь 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК»

А.А. Ивахненко

  
« 1 » октябрь 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» утвержденное постановлением главы Ейского городского поселения Ейского района «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района» от 13.09.2024 г. № 1145.

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 9 октября 1992 г. № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

от 30.03.2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

постановление администрации Ейского городского поселения Ейского района от 5 сентября 2024 года № 1130 «Об утверждении Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ейского городского поселения Ейского района»;

постановление администрации Ейского городского поселения Ейского района от 15 октября 2024 года № 1210 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района»;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ейский район, администрации Ейского городского поселения Ейского района, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в

абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ейского городского поселения Ейского района «Ейский городской центр народной культуры» (далее МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК») (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности или бюджетных сметах учреждений на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» из бюджета Ейского городского поселения Ейского района на очередной финансовый год не может превышать 30 должностных окладов в год. При сокращении штатной численности в течение календарного года, фонд оплаты труда может быть уменьшен пропорционально оставшимся в текущем году месяцам.

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» устанавливаются руководителем учреждения на основе размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Размеры окладов (ставок) работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2

1.Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень 1 разряд – 8 121 руб. 2 разряд – 8 365 руб. 3 разряд – 8 616 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель; гардеробщик;; кассир билетный; кассир; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;; слесарь-сантехник;
2. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень 4 разряд – 8 875 руб. 5 разряд – 9 142 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; контролер-кассир; слесарь-сантехник;
2 квалификационный уровень 6 разряд – 9 417 руб. 7 разряд – 9 700 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля;; слесарь-сантехник;
3 квалификационный уровень 8 разряд – 9 991 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля;

В учреждении могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим должностной оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.3.2. По общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
--------------------------	--	--

1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	12 591
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, инженер по пожарной безопасности, специалист (всех наименований), менеджер, методист	14 480
1	2	3
2 квалификационный уровень	Заведующий отделом (всех наименований), заведующий сектором (всех наименований), заведующий филиалом Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «главный»	16 508
3 квалификационный уровень		17 004
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 175
5 квалификационный уровень		17 347
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	13 481
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	13 616
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	13 753

	производное должностное наименование «ведущий»	
1	2	3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	13 854
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	16 508

2.3.3. По занимаемым должностям работников культуры устанавливаются на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» и приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
«Профессии рабочих культуры первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	8 121
«Профессии рабочих культуры второго уровня»		
2 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8 365
	3 квалификационный разряд	8 616
2 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
	8 квалификационный разряд	9 991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10 291
	7 квалификационный разряд	10 600
	8 квалификационный разряд	10 918
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11 246
Профессионально квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
Контролер билетов.		9 258
Профессионально квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»		
Заведующий костюмерной;		12 591

деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителям учреждения, их заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон

обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т.п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условиях установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда учреждения, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.3. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени:

- в размере 3 000,0 рублей в месяц работникам, относящихся к основному персоналу учреждения, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (руководитель (директор, заведующий) домом культуры; заведующий структурным подразделением: отделом, филиалом, сектором, художник, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, культурный организатор, руководитель кружка, звукооператор, концертмейстер, репетитор по балету);

- в размере 1 800,0 рублей в месяц иным работникам.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях культуры установлены выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ежемесячно приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии учреждения с учетом результата деятельности работника, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности его работы.

Эффективность и результативность деятельности каждого работника оценивается индивидуально по критериям, разработанным и утвержденным учреждением.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается в абсолютном значении и рассчитывается путем умножения итогового количества набранных баллов на стоимость балла.

Стоимость одного балла устанавливается ежегодно приказом руководителя учреждения исходя из суммы средств, направленных на фонд стимулирования сотрудников в очередном финансовом году и составляет не более следующего процентного соотношения от стоимости одного балла установленного для руководителя учреждения распоряжением администрации Ейского городского поселения Ейского района:

90% для административно-управленческого персонала;

85% для основного персонала;

60% для вспомогательного персонала

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» предусмотрены следующие стимулирующие выплаты:

4.2.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждений культуры в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности учреждения в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 %;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 %;

свыше 5 лет - 15 %.

Стаж работы в учреждениях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет определяется на основании решения комиссии учреждения по установлению стажа.

4.2.2. Выплаты работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, ученое звание:

Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается

работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень.

Размеры стимулирующей надбавки:

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», ученую степень кандидата наук;

30% - за учетную степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.2.3. Премияльные выплаты:

4.2.3.1. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) с целью поощрения работников может выплачиваться премия за общие результаты труда по итогам работы за счет экономии фонда оплаты труда, а так же за счет средств от приносящей доход деятельности.

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.

4.2.3.2. За счет экономии фонда оплаты труда учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений культуры Ейского городского поселения Ейского района работникам может быть выплачена единовременная премия за выполнение 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 в пределах утвержденного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) фонда оплаты труда.

4.2.3.3. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия, приуроченная к юбилеям и профессиональным праздникам. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в пределах утвержденного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) фонда оплаты труда.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени. Премирование по

итогах работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре, локальных актах учреждения.

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается администрацией Ейского городского поселения Ейского района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности на основании ходатайства начальника отдела культуры и молодежной политики администрации Ейского городского поселения Ейского района.

При установлении должностного оклада руководителя учитывается средняя заработная плата работников возглавляемого им учреждения. Должностной оклад руководителя учреждения не может превышать 3х размеров

среднемесячной фактической заработной платы всех работников возглавляемого им учреждения (за исключением заместителей руководителя), сложившейся за предшествующие 6-ть месяцев до установления оклада.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

5.5. Предельный размер начисленной месячной заработной платы заместителя руководителя и работников МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» из средств бюджета Ейского городского поселения Ейского района и из средств от приносящей доход деятельности не может превышать 95 процентов начисленной месячной заработной платы руководителя учреждения.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» осуществляются с учетом результата деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются постановлением администрации Ейского городского поселения Ейского района.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях предусмотренных настоящим пунктом Положения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям), может быть выплачена материальная помощь в размере не более минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации на дату обращения, при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой или планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств бюджета Ейского городского поселения Ейского района, либо за счет собственных средств учреждения.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника, руководителя учреждения в следующих случаях:

- затруднительного материального положения, с указанием обстоятельств;
- смерти родственников (супруг, супруга, дети, родители);
- необходимости дорогостоящего лечения, продолжительной болезни (более трех месяцев), с представлением подтверждающих медицинских

документов;

рождения ребенка;

заключения брака;

утраты личного имущества (подтвержденной документально) в результате пожара, стихийного бедствия, хищения.

Решение об оказании материальной помощи оформляется:

распоряжением администрации Ейского городского поселения Ейского района для руководителя учреждения на основании ходатайства начальника отдела культуры и молодежной политики администрации Ейского городского поселения Ейского района ;

приказом руководителя учреждения для работников учреждения.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по внутреннему совместительству и совмещению;

руководителю, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, принятым на сезонную или временную работу;

руководителю, работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. 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.

Из фонда оплаты труда МБУК ЕГПЕР «ЕГЦНК» выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.

6.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности,

занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут 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, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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.

6.5. В штат учреждения могут вводиться должности, включенные в профессионально квалификационные группы должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

6.6. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год и согласовывается с начальником отдела культуры и молодежной политики администрации Ейского городского поселения Ейского района.

6.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.8. Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с его Уставом. В штатном расписании указываются все должности работников, их численность, размеры окладов (должностных окладов), все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.