АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НИЖНЕПАВЛОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ ОРЕНБУРГСКОГО РАЙОНА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

30.12.2025 № 192-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Нижнепавловский ЦКиБО" муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области

В целях совершенствования организационной структуры учреждения, руководствуясь распоряжением администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области № 54-р от 30.12.2025г «Об утверждении штатного расписания муниципального бюджетного учреждения культуры «Нижнепавловский центр культуры и библиотечного обслуживания», в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», решения Совета депутатов муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области от 23.12.2025г № 8 «О бюджете муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области на 2026 год и на 2027 и 2028 год», руководствуясь Уставом муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Нижнепавловский Центр культуры и библиотечного обслуживания» администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области согласно приложению.
2. Признать утратившим силу с 1 января 2026 года постановления администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области:

- от 09.01.2024 № 06-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Нижнепавловский центр культуры и библиотечного обслуживания» муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области;

- от 12.04.2024 № 82-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Нижнепавловский центр культуры и библиотечного обслуживания» муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области

- от 16.01.2025 № 01-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Нижнепавловский центр культуры и библиотечного обслуживания» муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области

3. Директору МБУК «Нижнепавловский ЦКиБО» Савостьянову В.И. в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, персонально уведомить работников об изменении условий заключенных с ними трудовых договоров в части, касающейся оплаты труда.

4. Ведущему специалисту администрации производить финансирование мероприятий, связанных с реализацией настоящего постановления, в пределах фонда оплаты труда МБУК «Нижнепавловский ЦКиБО»

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия и подлежит применению к правоотношениям, возникшим с 01.01.2026 года.

Глава муниципального образования С.В. Охотин

Верно: заместитель главы администрации Н.Ю. Слободскова

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Нижнепавловский сельсовет
Оренбургского района
Оренбургской области
от 30.12.2025 № 192-п

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Нижнепавловский центр культуры и библиотечного обслуживания» муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Нижнепавловский центр культуры и библиотечного обслуживания» муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области (далее – МБУК), включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на год;
- мнения выборного профсоюзного органа работников;
- порядка аттестации работников учреждений культуры и искусства, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

1.2 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Нижнепавловский центр культуры и библиотечного обслуживания» муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Оренбургской области от 16.11.2009 № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» (далее по тексту – Закон Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области) и постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», постановлением муниципального образования Оренбургский район от 31.12.2016 № 1658-п

«Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Оренбургского района».

1.3 Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), окладов работников, занимающих должности служащих, профессиям рабочих в МБУК;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя.

1.4 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и соглашением о минимальной заработной плате в Оренбургской области.

Выплата уральского коэффициента устанавливается сверх установленного минимального размера оплаты труда.

1.6 Размеры окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности объемов средств, которые могут быть использованы на оплату труда.

1.7 При наличии бюджетных ассигнований заработная плата работников индексируется согласно приказам руководителя в соответствии с порядком индексации заработной платы Учреждения, подготовленным в соответствии с порядком индексации заработной платы работников муниципальных учреждений утвержденным локальным актом администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области.

1.8 Штатное расписание МБУК утверждается руководителем, по согласованию с учредителем и включает в себя все должности работников культуры, должности служащих и профессии рабочих.

1.9 Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетным учреждениям из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, спонсорских, благотворительных и иных средств.

Основной персонал МБУК - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу МБУК относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал – это работники МБУК создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.10 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МБУК вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

II. Основные условия оплаты труда работников МБУК

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, далее – оклады) работников МБУК устанавливаются в зависимости от профессионально - квалификационной группы работника.

Размеры окладов работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от квалификационных уровней и разрядов:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих	Оклад (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений	
2 квалификационный уровень	рабочий по обслуживанию здания	14639,00

Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в зависимости от профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

Квалификационный уровень	Оклад (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава работников культуры, искусства и кинематографии»	
Директор	34512,00
Художественный руководитель, заведующий сельской библиотекой	19452,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	19003,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	
Культорганизатор	17452,00

2.2 Положением об оплате труда предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем МБУК, а в отношении руководителя – учредителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяются путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Перечень, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладу:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу – устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МБУК персонально в отношении конкретного работника, а в отношении руководителя – учредителем. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3%.

б) повышающий коэффициент к окладу за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается работникам по основному месту работы по должностям, отнесенным к профессионально - квалификационным группам должностей работников

культуры, искусства и кинематографии среднего, ведущего и руководящего состава учреждений культуры и по должностям служащих. Размер повышающего коэффициента - до 25%.

2.3 С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, должности служащих и профессии рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.4 С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, должности служащих и профессии рабочих устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя МБУК

3.1 Заработная плата руководителя МБУК состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются распоряжением учредителя.

3.2 Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней 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.

3.3 Руководителю МБУК в случае присвоения ему почетного звания по профессиональной деятельности, устанавливается персональный повышающий коэффициент за качество выполнения работ с учетом обеспечения указанного коэффициента финансовыми средствами:

- 0,15 за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

3.4 При награждении и поощрении руководителя выплачивается единовременное вознаграждение с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами:

1) при награждении Почетной грамотой министерства культуры и Оренбургской области – 1 000,0 (Одна тысяча) рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Оренбургской области, благодарностью Губернатора Оренбургской области – 1 000,0 (Одна тысяча) рублей;

3) при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации – 3 000,0 (Три тысячи) рублей.

3.5 С учетом условий труда руководителю МБУК устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего положения. При этом выплаты компенсационного характера должны быть указаны в трудовом договоре.

3.6 Руководителю МБУК распоряжением учредителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения. Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения являются:

1) выполнение показателей муниципального задания;

2) оценка качества финансового менеджмента;

3) оценка эффективности управления персоналом;

4) оценка исполнительской дисциплины.

Выплаты стимулирующего характера должны быть указаны в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.7 Руководителю МБУК устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Критерии оценки эффективности деятельности руководителя МБУК

Примерные критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	Периодичность установления стимулирующей надбавки за

	(в % к должностному окладу)	интенсивность и высокие результаты работы (годовая, полугодовая, ежеквартальная)
Выполнение показателей муниципального задания	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Участие в подготовке и проведении крупных мероприятий культурно-досуговых учреждений, профессиональных конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках районного, областного, межрегионального уровня	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Организация работы сайта учреждения	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Отсутствие негативных отзывов о деятельности учреждения	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя

Конкретный размер и периодичность установления стимулирующей надбавки «за интенсивность и высокие результаты работы» руководителю МБУК устанавливаются распоряжением учредителя, на основании решения комиссии по установлению стимулирующей выплаты «за интенсивность и высокие результаты работы» с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Выплата устанавливается на срок не более 1 года.

- выплата за стаж работы устанавливается в зависимости от стажа руководящей работы в процентах от оклада:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;
при стаже работы от 5 до 10 лет – 7%;
при стаже работы от 10 до 20 лет – 15%;
при стаже работы свыше 20 лет – 30%.

3.8 Премирование руководителя выплачивается на основании распоряжения учредителя. Условия и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) либо от денежного содержания, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены. Премии выплачиваются при наличии денежных средств с учетом районного коэффициента.

3.9. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):

3.9.1 Премирование руководителя производится за общие результаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в целях обеспечения материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышение ответственности за порученный участок работы.

3.9.2 При премировании руководителя используются показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений, которые характеризуют основную деятельность учреждения;

- выполнение муниципального задания;
- обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
- осуществление инновационной деятельности;
- обеспечение информационной открытости учреждения.

3.9.3 Премирование производится в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда.

3.10 Премия к юбилейным датам и праздничным дням:

В пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда директор Учреждения (на основании распоряжения главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет) могут быть поощрен денежной премией в связи со знаменательными государственными и

праздничными датами, юбилейными событиями в жизни села, а также профессиональными праздниками.

3.10.1 Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается руководителю и выплачивается исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации муниципального образования Оренбургский район;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений,

- проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной учредительными документами;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

3.11 Решение об установлении руководителю МБУК единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается учредителем.

3.12 Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2 Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3 За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается районный коэффициент в размере 15%, который применяется ко всей сумме заработной платы и начисляется на фактический заработок работников учреждений в порядке и размерах, установленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1 Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера к окладу. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МБУК в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников.

5.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

5.3 Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.4 Перечень, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается работникам МБУК. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (до 200%) в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников:

	Критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (в % к должностному окладу)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (годовая, полугодовая, ежеквартальная и пр.)
	Художественный руководитель		
	Наличие собственных переложений и аранжировок	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Обновление репертуара (не менее 1/3 в год)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Наличие публикаций в СМИ о концертной и творческой деятельности	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Отсутствие замечаний и жалоб	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Заведующий сельской библиотекой		
	Оформление библиотеки. Содержательность и эстетичность оформления стендов, выставок	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Инновационные формы работы (ведение справочно-библиографического аппарата)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Освоение активных форм массовой работы (дискуссии, викторины, акции и др.)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Наличие публикаций в СМИ о деятельности библиотеки (не менее 1 раза в месяц)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Отсутствие замечаний и жалоб	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Оформление библиотеки. Содержательность и эстетичность оформления стендов, выставок	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Библиотекарь		
	Оформление библиотеки. Содержательность и эстетичность оформления стендов, выставок	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Инновационные формы работы (ведение	устанавливается	устанавливается

	справочно-библиографического аппарата)	локальным актом	локальным актом
	Освоение активных форм массовой работы (дискуссии, викторины, акции и др.)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Наличие публикаций в СМИ о деятельности библиотеки (не менее 1 раза в месяц)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Отсутствие замечаний и жалоб	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Культорганизатор		
	Наличие творческой инициативы, участие в грантовой и проектной деятельности	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Внедрение инноваций в деятельность МБУК (программы, проекты и пр.)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Участие в мероприятии в качестве ведущего, исполнителя	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Организация и участие в семинарах, мастер-классах, стажировках, конкурсах, фестивалях и пр.	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Оперативное исполнение сверхплановых заданий. Разработка и постановка мероприятий, превышающих объем муниципального задания	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Участие в оказании платных услуг	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Отсутствие замечаний и жалоб	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Сторож		
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Отсутствие негативных замечаний, жалоб и отзывов о работе	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	За выполнение дополнительных заданий и поручений	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
	Обеспечение безопасности учреждения	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом

Конкретный размер и периодичность установления стимулирующей надбавки «за интенсивность и высокие результаты работы» работникам - приказом руководителя МБУК на основании решения комиссии МБУК по установлению стимулирующей выплаты «за интенсивность и высокие результаты работы» с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Выплата устанавливается на срок не более 1 года.

б) за стаж работы, с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

- работникам занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии размеры выплаты (в процентах от оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных):

при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 7%;

при стаже работы от 10 до 20 лет – 15%;

при стаже работы свыше 20 лет – 30%.

в) за качество выполняемых работ - устанавливается работникам МБУК с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

- за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 15% должностного оклада;

- за нагрудный знак «За достижения в культуре» - 5% должностного оклада.

г) за профессиональное мастерство – устанавливается работникам МБУК с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер выплаты устанавливается в абсолютном значении.

При награждении и поощрении работников МБУК при наличии денежных средств выплачивается единовременное вознаграждение:

1) при награждении Почетной грамотой министерства культуры и внешних связей Оренбургской области – 1 000,0 (Одна тысяча) рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Оренбургской области, благодарностью Губернатора Оренбургской области – 1 000,0 (Одна тысяча) рублей;

3) при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации – 3 000,0 (Три тысячи) рублей.

д) премиальные выплаты устанавливаются работникам МБУК с целью поощрения за общие результаты труда с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)- период за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении могут быть введены несколько премий за разные периоды работы;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда).

Размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) либо от денежного содержания, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены. Премии выплачиваются при наличии денежных средств с учетом районного коэффициента.

При премировании учитывается:

- 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 поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течении месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

5.5 Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Премирование работников ЦКиБО производится в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда.

5.6 Премия к юбилейным датам и праздничным дням:

В пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда директор Учреждения (на основании распоряжения главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет) могут быть поощрен денежной премией в связи со знаменательными государственными и праздничными датами, юбилейными событиями в жизни села, а также профессиональными праздниками.

5.7 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБУК в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.8 Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

5.9 Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат производится пропорционального отработанному времени.

5.10 При отсутствии финансовых средств, в том числе средств бюджета муниципального образования Нижнепавловский сельсовет, по независящим причинам, руководитель МБУК приостанавливает выплаты стимулирующего характера.

При недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета муниципального образования Нижнепавловский сельсовет, по независящим причинам, руководитель МБУК пересматривает размер выплат стимулирующего характера.

5.11 Размеры установленных стимулирующих выплат работникам МБУК могут отменяться сроком от одного до трех месяцев в случаях:

- нарушения должностных инструкций, превышения должностных полномочий, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей;
- получения дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу);
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;
- прогула, а также появления на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распития спиртных напитков в рабочее время.

VI. Дополнительные выплаты

6.1 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

6.1.1 при предоставлении работникам Учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере:

-одного должностного оклада из расчета тарифной ставки, установленного на день выплаты, для работников, замещающих должности руководителей, специалистов, служащих;

-одного должностного оклада из расчета тарифной ставки, установленной на день выплаты, для профессии рабочих.

6.1.2 В случае если ежегодный отпуск предоставляется по частя, единовременная выплата предоставляется по заявлению работника при предоставлении одной из частей отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.1.3 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается с учетом районного коэффициента.

6.2 Материальная помощь:

6.2.1 На основании заявления работнику выплачивается материальная помощь в следующих случаях: в связи со смертью близких родственников, бракосочетанием, рождением ребенка, юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет), в связи с утратой или повреждения имущества в результате пожара или стихийного бедствия, непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария системы водоснабжения, отопления), при увольнении работника в связи с выходом на пенсию за счет бюджетных средств и средств от иной, приносящей доход деятельности, формируемых в учреждении.

6.2.2 Работник вместе с заявление должен предоставить работодателю копию соответствующего документа, подтверждающего его право на получение материальной помощи по соответствующему основанию: свидетельства о смерти, свидетельство о рождении, свидетельства о заключении брака.

6.2.3 Материальная помощь выплачивается на основании приказа работодателя.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.