

Приложение № 3  
к коллективному договору МБУК  
«Калманский КИЦ»  
от "29" августа 2023г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного комитета  
работников культуры  
МБУК «Калманский КИЦ»

  
\_\_\_\_\_ Е.В.Бистерфельд

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБУК «Калманский КИЦ»

  
\_\_\_\_\_ А.А.Пудовкин

**Положение  
о порядке и условиях применения симулирующих и премиальных выплат  
работникам МБУК «Калманский КИЦ».**

**1. Общие положения.**

- 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 191 Трудового кодекса, а также Положения об оплате труда руководителя, работников муниципального бюджетного учреждения «Калманский культурно-информационного центра» №107 от 30.12.2022 года, утвержденного приказом директора МБУК «Калманский КИЦ»; постановления администрации Калманского района № 577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета»; постановления администрации Калманского района №160 от 31 марта 2021 года «О внесении изменений во постановление администрации Калманского района №577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета»; постановления администрации Калманского района №413 от 18 августа 2022 года «О внесении изменений во постановление администрации Калманского района №577 от 24.10.2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета».
- 1.2 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах базового фонда оплаты труда из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и является видом материального поощрения работника за качественные показатели деятельности учреждения и работника, направленные на конечный результат. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и предусматривается не менее 30% от ФОТ. Стимулирующие выплаты производятся при наличии финансовых средств.
- 1.3 Стимулирующие выплаты могут выплачиваться работникам, занимающим штатные должности с полным и неполным рабочим днем и работающие по совместительству.

- 1.4 Целью стимулирования и премирования является повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества работы, развитие их творческой инициативы и активности.
- 1.5 Премирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией МБУК «Калманский КИЦ» с участием профкома и утверждается на общем собрании трудового коллектива.

## **2. Выплаты компенсационного характера.**

2.1 В пределах средств, предусмотренных на оплату труда руководителям учреждений культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, работникам учреждений культуры, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями,
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персонализированная доплата.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителям учреждений культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, работникам учреждений культуры в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.3. Размеры выплат компенсационного характера определяется руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета не ниже установленных законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения.  
(Федерации)

2.4. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, работникам учреждений культуры, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда, разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителей и

заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, работникам учреждений культуры, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений культуры, работникам, занимающим должности заместителей руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений учреждений, работникам учреждений культуры в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Работникам МБУК «Калманский КИЦ» могут быть установлены доплаты:

- **доплата за работу в сельской местности**- руководителям и специалистам структурных подразделений в размере 25% должностного оклада;
- **доплата за совмещение профессий (должностей)** – расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (за фактически выполняемый объем работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации))

2.9 Выполнение руководителем учреждения культуры работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей)) устанавливается трудовым договором, после согласования с руководителем отраслевого комитета администрации района. Предельный размер оплаты труда руководителя учреждения культуры за совмещение профессий (должностей) не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения культуры (по которой осуществляется работа по совмещению).

2.10

В случае, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$ , где:

D - размер доплаты;

$P_{мзп}$  - размер минимальной заработной платы.

$P_{нзп}$  - размер начисленной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

### 3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1 В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работникам учреждения культуры, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) премии (к юбилейным датам (45 и каждые 5 лет), по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие);
- единовременная (разовая) премия за наличие призеров и победителей районных и краевых конкурсов, фестивалей и т.п;
- единовременная (разовая) премия за проведение особо значимых мероприятий;
- единовременная (разовая) премия за высокие результаты методической деятельности (методические разработки, конкурсные работы, разработка проектов, получивших грантовую поддержку и т.п);
- единовременная (разовая) премии за эффективность управленческой деятельности;
- единовременная(разовая) премия за эффективное использование МТБ;
- единовременная (разовая) премия за создание благоприятных, комфортных условий для посетителей, участников клубных формирований;
- единовременная (разовая) премия к профессиональному празднику «День работника культуры»;
- единовременная (разовая) премия за выполнение особо важных поручений.

3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в процентах от должностного оклада, на основании распоряжения учредителя, но не более 3% фонда оплаты труда, установленного для учреждения. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в процентах от должностного оклада, на основании распоряжения учредителя, но не более 3% фонда оплаты труда, установленного для учреждения.

3.3. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж непрерывной работы, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

3.4. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы работникам учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20

Для исчисления выплаты за стаж непрерывной работы используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Изменение размеров выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.5. При установлении работнику учреждения культуры ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие показатели:

- выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых распоряжением Учредителя;
- внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением краевых целевых и ведомственных целевых программ;
- организация методической работы с сельскими учреждениями культуры и библиотеками- работникам учреждения, выполняющим функции районных методических центров,
- интенсивность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не должна превышать 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.6. При установлении работнику ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения рекомендуется учитывать следующие показатели:

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения культуры со стороны клиентов;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждением культуры.

Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы не должна превышать 200 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.7. Работникам учреждения культуры, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие ученой степени.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 8 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии ученой степени доктора наук - 16 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

При этом размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать:

- 3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук,
- 7000 рублей в месяц - при наличии ученой степени доктора наук.

3.8. Работникам учреждения культуры, которым присвоено почетное звание, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

- при наличии звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии звания, начинающегося со слова "Народный", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

#### 4. Премии.

4.1 Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждений культуры, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.2 В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей установлены следующие виды премий:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год
- единовременные (разовые) премии (к юбилейным датам (45 и далее каждые 5 лет), по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие);
- единовременные (разовые) премии за наличие победителей и призеров районных и краевых конкурсов, фестивалей и т.п.;
- единовременные (разовые) премии за высокие результаты методической деятельности (методические разработки, конкурсные работы и т.п.);
- единовременные (разовые) премии за эффективность управленческой деятельности;
- единовременные (разовые) премии за эффективное использование МТБ;
- единовременные (разовые) премии за создание благоприятных, комфортных условий для посетителей, участников клубных формирований
- единовременная (разовая) премия к профессиональному празднику «День работника культуры»;
- единовременная (разовая) премия за выполнение особо важных поручений.

4.3 По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

- заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по предоставлению заместителей руководителя учреждения,

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях – по предоставлению руководителя соответствующего структурного подразделения.
- 4.3 Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения культуры за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и осуществляются с учетом мнения профкома.
- 4.4 Премирование работников учреждения культуры осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом директора МБУК «Калманский КИЦ». При разработке критериев учитываются следующие показатели:
- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
  - выполнение и перевыполнение основных плановых показателей работы;
  - участие, в том числе личное, в основных районных мероприятиях;
  - освещение деятельности в СМИ, на сайте МБУК «Калманский КИЦ»;
  - инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - своевременное повышение квалификации; обучение.
- 4.5 Единовременные премии осуществляются в абсолютных величинах и максимальными размерами не ограничивается.
- 4.6 При установлении работнику учреждения культуры выплат стимулирующего характера руководитель учреждения культуры может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой работы.
- 4.7 Распределение между работниками учреждения культуры поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителя учреждения культуры, в соответствии с локальными актами учреждения культуры по согласованию с профкомом МБУК «Калманский КИЦ».
- 4.8 Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера, определяется коллективным договором учреждения.
- 4.9 Руководителем учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов, либо при необходимости поощрения трудового коллектива за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных коллективным договором учреждения.
- 4.10 Стимулирование и поощрение руководителя учреждения осуществляется по решению Учредителя в соответствии с Постановления администрации Калманского района № 577 от 24.10 2019 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, работников муниципальных учреждений культуры Калманского района, финансируемых за счет районного бюджета».
- 4.11 Профсоюзный комитет МБУК «Калманский КИЦ» вправе ходатайствовать перед Учредителем о премировании руководителя МБУК «Калманский КИЦ» по результатам работы.

## **5. Условия выплаты материальной помощи**

- 5.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам, занимающим должности заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений учреждений, работникам учреждений культуры может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти;
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
- утрата или повреждение жилья в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам, занимающим должности заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений учреждений, работникам учреждений культуры и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений работников.