



**АДМИНИСТРАЦИЯ КАЛАНЧАКСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ХЕРСОНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.08.2026 2026 г. № 166

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников муниципальных учреждений
муниципального образования
Каланчакский муниципальный округ**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Каланчакский муниципальный округ, руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, согласно Постановления Правительства Херсонской области от 24.03.2023 года № 18-пп «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Херсонской области», Постановления Правительства Херсонской области от 11.05.2023 года № 19-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Херсонской области от 24.03.2023 года № 18/1пп». Приказом Министерства культуры Херсонской области от 04.10.2024 № 80/02-2024 Об утверждении Порядка «Назначения, отмены и уменьшения надбавок за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе одного и более иностранных языков, надбавки за наличие ученой степени и почетного звания, надбавки за работу в сельской местности, исчисления трудового стажа для выплаты надбавки за выслугу лет»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Каланчакского муниципального округа Херсонской области (Приложение 1).

2. Установить размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений муниципального образования Каланчакский муниципальный округ Херсонской области в соответствии с Постановлением Правительства Херсонской области от 24.03.2023 № 18/1-пп «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Херсонской области», Постановлением Правительства Херсонской области от 11.05.2023 № 29-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Херсонской области от 24.03.2023 № 18/1пп».

3. Установить, что действие настоящего постановления распространяется на руководителей и работников муниципальных учреждений муниципального образования Каланчакский муниципальный округ Херсонской области, указанных в Приложении 2 к настоящему Постановлению.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания, распространяет свое действия на правоотношения, возникшие с 01.08.2026, и подлежит официальному опубликованию (обнародованию).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Временно исполняющий полномочия
главы Каланчакского муниципального
округа Херсонской области



Г. Я. Перелович

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
Постановлением временно
исполняющего полномочия главы
Каланчакского муниципального округа
Херсонской области
Перелович Г. Я.
«25» августа 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений
Каланчакского муниципального округа Херсонской области

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Каланчакского муниципального округа Херсонской области (далее - Положение) разработано в целях сохранения единых подходов и особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений Каланчакского муниципального округа Херсонской области (далее – муниципальных учреждений Каланчакского муниципального округа), обеспечения прав, законных интересов руководителей и работников муниципальных учреждений Каланчакского муниципального округа (далее - руководители и работники), повышения ответственности, эффективности и результативности их деятельности, своевременного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей и совершенствования системы оплаты труда работников указанных учреждений, перечень которых устанавливается в соответствии с Приложением 2 к настоящему постановлению.
2. Порядок оплаты труда носит для учреждений обязательный характер.
3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Херсонской области, Положением об оплате труда, принятым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Херсонской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Порядком оплаты труда.
4. Система оплаты труда учреждений устанавливается с учетом:
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
систем нормирования труда, устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых,

отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

5. Размер оплаты труда руководителей учреждений устанавливается исходя из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда учреждений.

Должностной оклад заместителей руководителя устанавливаются на 5-15 процентов ниже от должностного оклада соответствующего руководителя, главного бухгалтера на 10-30 процентов ниже от должности оклада соответствующего руководителя.

6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности служащих и профессии рабочих учреждения, с указанием разряда по оплате труда согласно Единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений и согласовывается с главой Каланчакского муниципального округа Херсонской области. Количество штатных единиц согласовывается с учредителем.

7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в муниципальных учреждениях системами оплаты труда.

8. Оплата труда работников учреждений осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящим Положением.

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы.

10. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативно правовым актом правительства Херсонской области.

При индексации должностных окладов их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

11. Оплата труда руководителей и работников муниципальных учреждений состоит из должностного оклада (далее - должностной оклад), выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов руководителей и работников муниципальных учреждений устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда согласно ЕТС по занимаемой должности.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

С учетом условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам и руководителям учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты компенсационного характера:

2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147.

Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, тарифной ставки) установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 30% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

2.3. Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П.

2.4. Доплата при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Ежемесячная надбавка за особые условия и специальный режим работы устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Доплата за выполнение особо срочных заданий в размере 100 процентов от должностного оклада .доплата осуществляется не более чем за 3 три дня в течении календарного месяца в случае разовых привлечений работников к выполнению особо важных и срочных заданий .Доплата производится при выполнении задания в полном объеме в пределах срока, установленного при выдаче задания.

3.2. Ежемесячная доплата в размере 10 процентов от должностного оклада в течении первого года трудовой деятельности устанавливается гражданам Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно за исключением случаев предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от.30.12.2020 №489-ФЗ « О молодежной политике в Российской Федерации», завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

3.3. Доплата в связи с установлением ненормированного рабочего дня:

- до 100 процентов от оклада - водителям легковых автомобилей.

- надбавка за классность водителям автомобилей:

 - имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов тарифной ставки;

 - имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов тарифной ставки.

3.4. Надбавка за наличие квалификационной категории (педагоги дополнительного образования).

При наличии первой квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам в размере -10%

При наличии высшей квалификационной категории -20%.

3.5. Педагогическим работникам – за заведование учебными кабинетами 10 процентов от оклада.

3.6. За работу в дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования, имеющей группы(классы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья(в том числе при инклюзивном образовании) руководитель организации, заместители руководителя, педагогические работники, в чьи обязанности непосредственно входит работа с такими обучающимися -25 процентов оклада.

3.7. Надбавка за работу учреждений культуры, расположенных в сельской местности в размере 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной ставки).

Порядок назначения надбавки работникам учреждений, включая перечень должностей (профессий), к должностным окладам которых устанавливается надбавка за работу в сельской местности, утверждается руководителем учреждения.

3.8. Руководителям и главным бухгалтерам может быть установлена надбавка за интенсивность и высокие результаты работы размер определяется в

зависимости от результата и эффективности работы учреждения.

3.9. Ежемесячная надбавка за сложность интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей условия работы и показатели результативности (выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)

В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников культуры за выполненную работу в учреждениях с учетом специфики деятельности устанавливаются следующие выплаты:

- надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей условия работы и показатели результативности (выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- за выполнение методических или координационных, административных функций;
- за владение навыками работы в прикладных программных продуктах (офисные пакеты, графические редакторы, системы управления проектами), а также за сложность и напряженность в работе;
- обеспечивают увеличение пользователей библиотек (рост библиотечно-информационного обслуживания);
- способствуют развитию современной инфраструктуры музейного дела;
- способствуют повышению качества подготовки и проведения мероприятий для увеличения посещаемости учреждения разными возрастными категориями;
- работа в режиме вне стационарного обслуживания (при различных погодных условиях);
- организуют и проводят выездные мероприятия за пределами зоны обслуживания учреждения (библиотек, клубных и концертных организаций);
- создают уникальный интеллектуально творческий продукт (программы, сценарии, проекты, концепции, методические разработки, аналитические материалы и другое);
- участие в подготовке и проведении культурно-просветительских мероприятий; способствующих пропаганде книги и чтения, воспитанию информационной культуры пользователей.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работникам соответствующим следующим критериям:

- имеют творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом;
- применение в работе достижения науки и передовых методов труда;
- внедрение новых форм и методов работы;
- принимают активное участие в международных, всероссийских, республиканских конкурсах, фестивалях, семинарах, научно-практических конференциях;
- обеспечивают увеличение пользователей библиотек (рост библиотечно-информационного обслуживания);

- способствуют развитию современной инфраструктуры музейного дела;
- способствуют организации обучения и повышение квалификации работников;
- способствуют повышению качества подготовки и проведения мероприятий для увеличения посещаемости учреждения разными возрастными категориями;
- организуют и проводят выездные мероприятия за пределами зоны обслуживания учреждения (библиотек, клубных и концертных организаций)
- создают уникальный интеллектуально творческий продукт (программы, сценарии, проекты, концепции, методические разработки, аналитические материалы и другое)
- имеют творческие коллективы со званием «Народный /образцовый»
- участвуют в подготовке и проведении культурно- просветительских мероприятий; способствующих пропаганде книги и чтения, воспитанию информационной культуры пользователей.
- проводят мероприятия, направленные на укрепление традиционных российских духовно нравственных ценностей, сохранение культурного и исторического наследия народов России, в рамках национальных интересов и стратегических национальных приоритетов Российской Федерации.
- являются участниками проектов, программ, мероприятий, направленных на поддержание гражданского мира и согласия в российской Федерации, развитие механизмов взаимодействия государства и общества.
- участвуют в мероприятиях, направленных на обеспечение и защиту национальных интересов Российской Федерации, обеспечивая реализацию национального приоритета стратегической стабильности и взаимовыгодном международном сотрудничестве в сфере культуры и искусства.
- участвуют в программах (мероприятиях) направленных на выявление и развитие способностей и талантов у детей и молодежи.
- оказывают содействие в обучении и воспитании молодежи на основе традиционных российских духовно нравственных и культурно исторических ценностей

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается на год.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и иным служащим учреждений в процентном отношении к должностному

окладу при стаже работы на основании протокола трудовой комиссии.

Размеры надбавки за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 года до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 15 процентов;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Основным документом для определения стажа работы в целях установления надбавки за выслугу лет является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится с начала следующего месяца после месяца, в котором возникло право на установление (увеличение) размера надбавки.

3.10. Премияльные выплаты:

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее премия) производится в процентном отношении к должностному окладу.

Премияльные выплаты выплачиваются при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

Премирование является формой материального стимулирования руководителя и сотрудников к эффективному и добросовестному исполнению трудовых обязанностей. Премирование является правом, а не обязанностью работодателя. Премия не является гарантированной или обязательной выплатой.

Единовременные премии (за выполнение сложного и ответственного поручения, к профессиональному празднику, юбилейной дате и иным значимым событиям).

- премия руководителям учреждений устанавливается на основе комплексной оценки деятельности руководителя учреждения и результативности работы учреждения за соответствующий отчетный период в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения, на основании письменного распоряжения Главы Каланчакского муниципального округа, при предоставлении аналитической записки с согласованием в соответствии с иерархией подчинения учреждения.

- назначение выплат премий руководителям учреждений осуществляется в следующем порядке:

- руководители учреждений до 20 числа текущего месяца (при подведении итогов за месяц), до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (при подведении итогов за квартал) и до 20 декабря текущего года (при подведении итогов работы за год) представляют Отчет о проделанной работе за данный период о выполнении показателей эффективности работы руководителей на согласование сотруднику, курирующему учреждение по направлениям деятельности. В дальнейшем аналитическая информация о выполнении/невыполнении показателей в течение трех рабочих дней направляется Главе Каланчакского муниципального округа об установлении выплат каждому руководителю Учреждения.

Премияльные выплаты руководителям учреждений производятся с учетом:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя Учреждения;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие и выполнение важных работ;
- за высокие результаты работы, на основании зафиксированного факта работы по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- качественное выполнение отдельных поручений Учредителя;
- выполнение графика ремонтов;
- своевременная закупка инвентаря и материалов;
- эффективное обслуживание оборудования (профилактика поломок, своевременная замена изношенных узлов);
- выполнение требований пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда;
- своевременность заключения договоров;
- контроль исполнения обязательств;
- минимизация рисков срыва сроков из-за некачественных услуг со стороны поставщика;
- обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности;
- своевременное проведение учений и тренировок;
- укомплектованность учреждения кадрами;
- участие в экологических субботниках, благоустройство прилегаемой территории;
- время реагирования работников в соответствии с установленными нормативами;
- оперативное реагирование на внештатные ситуации;
- отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений трудовой дисциплины;
- претензий со стороны других подразделений или контролирующих органов.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) не устанавливается в следующих случаях:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
- за несвоевременное выполнение приказов, поручений, распоряжений;
- выявления нарушений по результатам комплексных проверок финансово-хозяйственной деятельности контрольно- надзорных органов;
- при выявлении нанесения руководителем Учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба.

Премияльные выплаты сотрудникам учреждений производятся на основании разработанного нормативно правового акта учреждения, утвержденного директором.

Премияльные выплаты руководителям учреждений культуры производятся с учетом:

- количества и качества проведенных мероприятий;

- устойчивость работы клубных формирований;
- реализация совместных проектов, участие в региональных фестивалях;
- внедрение новых форматов мероприятий, использование современных технологий в работе;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя Учреждения;
- своевременность заключения договоров;
- современная сдача отчетности, отсутствие предписаний надзорных органов;
- увеличение читателей, посещений, книговыдачи, проведенных мероприятий;
- оцифровка фондов, создание электронных каталогов;
- своевременная актуализация каталогов, картотек;
- доля сотрудников с профильным образованием, повышение квалификации персонала;
- доля отреставрированных экспонатов;
- увеличение числа посетителей экспозиций и выставок;
- создание электронных каталогов, ведение соцсетей;
- выполнение Федеральных государственных требований к программам, сохранность контингента, результаты итоговой аттестации;
- разработка и внедрение новых методик обучения, участие педагогов в профессиональных конкурсах, публикациях;
- подготовка информационно-методических материалов
- увеличение количества предметов основного фонда;
- участие в экологических субботниках, благоустройство прилегаемой территории;
- отсутствие нарушений охраны труда;
- отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений трудовой дисциплины, претензий со стороны других подразделений или контролирующих органов;

Назначение выплат премии руководителям учреждений осуществляется в следующем порядке:

- руководители учреждений культуры до 20 числа текущего месяца (при подведении итогов за месяц), до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (при подведении итогов за квартал) и до 20 декабря текущего года (при подведении итогов работы за год) представляют в отдел культуры Отчет с приложенными материалами о выполнении показателей эффективности работы руководителей. Отдел культуры в течение трех рабочих дней рассматривает представленный отчет и направляет аналитическую информацию о выполнении/невыполнении показателей Главе Каланчакского об установлении выплат каждому руководителю Учреждения.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) не устанавливается в следующих случаях:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.
- за несвоевременное выполнение приказов, поручений, распоряжений;
- за выявления нарушений по результатам комплексных проверок финансово-

хозяйственной деятельности контрольно- надзорных органов;

- при выявлении нанесения руководителем Учреждения своей деятельностью или бездейтельностью прямого материального ущерба.

Премия сотрудникам учреждений устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения о премировании, разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;

- вознаграждение должно учитываться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования;

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждений культуры устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

Для оценки выполнения каждого показателя и критерия эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1 коэффициенту.

К критериям устанавливаются перечень должностей и количество критериев оценки эффективности работы работников учреждения.

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, год) работодатель создает коллегиальный орган (комиссию).

Основными задачами комиссии являются:

- рассмотрение оценочных листов сотрудников учреждений, согласно разработанных и утвержденных приказом директора критериев

эффективности.

- оценка показателей эффективности деятельности сотрудников учреждений культуры.

Полномочия комиссии:

- должностной и персональный состав Комиссии утверждается приказом директора;
- комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии;
- председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, в случае временного отсутствия председателя комиссии (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка) его обязанности исполняет заместитель председателя;
- секретарь комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания, а также извещает членов комиссии о дате, времени и месте проведения заседания, о вопросах включенных в повестку дня;
- заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 51% от общего числа членов комиссии. Заседание комиссии проводится по мере необходимости;
- решение комиссии принимаются большинством голосов, присутствующих на заседании членов комиссии, путем открытого голосования. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии;
- решения комиссии оформляются протоколом заседания комиссии, подписанным председателем и всеми членами комиссии;
- члены комиссии, в случае несогласия с решением комиссии, вправе зафиксировать в протоколе особое мнение;
- решение комиссии являются основанием для назначения приказом руководителя выплат стимулирующего характера сотрудникам учреждений.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением суммы фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

- Премия по итогам работы выплачивается работникам с учетом достижения показателей и критериев эффективности, установленных и утвержденных положением учреждения.

Премияльные выплаты выплачиваются работникам культуры на основании:

- представленных работником отчетных данных по выполнению показателей эффективности деятельности за отчетный период (отчет предоставляется в комиссию по определению оценки эффективности)
- протокола комиссии по определению оценки эффективности труда работников.

- приказа директора с указанием оценки эффективности каждого работника, выраженной в баллах и в абсолютном значении, которое рассчитывается путем умножения количества баллов работника на стоимость одного балла в рублях.

Снижение размера премии производится при следующих нарушениях:

- несоблюдение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие без уважительной причины на рабочем месте);
- несоблюдение профессиональной этики;
- при необоснованном отказе от выполнения работ, вызванных производственной необходимостью.

К премированию не представляются работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.

Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работникам.

При установлении факта неправильной оплаты труда работнику руководитель учреждения обязан принять меры относительно немедленного устранения ошибок и выплаты работнику, надлежащей суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

Экономия средств может быть использована для оказания материальной помощи.

Приложение 2
УТВЕРЖДЕНО
Постановлением временно
исполняющего полномочия главы
Каланчакского муниципального округа
Херсонской области
Перелович Г. Я.
«25» август 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
муниципальных учреждений муниципального образования
Каланчакский муниципальный округ Херсонской области

1. Муниципальное бюджетное учреждение «Коммунхоз» Каланчакского муниципального округа Херсонской области
2. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Центральный Дворец культуры» Каланчакского муниципального округа Херсонской области
3. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Каланчакский краеведческий музей» Каланчакского муниципального округа Херсонской области
4. Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Централизованная библиотечная система Каланчакского муниципального округа Херсонской области»
5. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Каланчакская детская школа искусств» Каланчакского муниципального округа Херсонской области

6. Муниципальное казенное учреждение «Административно-хозяйственный центр» Каланчакского муниципального округа Херсонской области

7. Муниципальное казенное учреждение «Единая диспетчерская - дистанционная служба» Каланчакского округа Херсонской области