

# Р І Ш Е Н Н Я

## **Про затвердження Положення про преміювання, надання матеріальної допомоги та встановлення надбавки до посадового окладу працівникам закладів культури Біляївської об'єднаної територіальної громади**

Керуючись статтею 25, частиною 1 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», Постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 року №1026 «Питання виплати працівникам державних і комунальних клубних закладів, парків культури та відпочинку, центрів (будинків) народної творчості, центрів культури та дозвілля, інших культурно-освітніх центрів доплати за вислугу років, допомоги для оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань», Наказу міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 року №745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», враховуючи рішення виконкому Біляївської міської ради від 21 лютого 2019 р. №20, з метою удосконалення матеріального стимулювання працівників закладів культури об'єднаної територіальної громади та підвищення їх відповідальності за виконання поставлених завдань на належному рівні, Біляївська міська рада

### **ВИРІШИЛА:**

1. Затвердити Положення про преміювання, надання матеріальної допомоги та встановлення надбавки до посадового окладу працівникам закладів культури Біляївської об'єднаної територіальної громади (додається).

2. Контроль за виконанням рішення покласти на постійну комісію міської ради з питань планування, бюджету і фінансів (голова комісії Волженіна Н.Г.) і з питань освіти, культури, охорони здоров'я, спорту та у справах молоді (голова комісії Крачков А.М.)

**Біляївський міський голова**  
№817-41/VII від 28 лютого 2019 року  
м. Біляївка

**М.П. Бухтіяров**

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання, надання матеріальної допомоги та встановлення**  
**надбавки до посадового окладу працівникам закладів культури**  
**Біляївської об'єднаної територіальної громади**

**1. Періодичність преміювання та строки виплати премій**

1.1. Преміювання працівників закладів культури Біляївської об'єднаної територіальної громади проводиться за результатами роботи за місяць.

1.2. В окремих випадках, за виконання особливо важливої роботи, або з нагоди ювілеїв та на честь державних та професійних свят, з урахуванням особливого внеску, працівникам може бути виплачена одноразова премія, згідно розпорядження міського голови.

1.3. Нарахування премій проводиться відповідно до розпорядження міського голови в межах асигнувань, передбачених на виплату заробітної плати працівникам закладів культури.

**2. Порядок визначення фонду преміювання**

2.1. На фонд преміювання направляються кошти утворені від економії фонду заробітної плати.

2.2. Кошти на преміювання передбачаються в кошторисі витрат на утримання відповідних підрозділів.

**3. Показники преміювання та розмір премії**

3.1. За результатами роботи за місяць розмір премії визначається за такими показниками:

- виконання заходів, передбачених планом роботи відповідного закладу культури;
- своєчасність та якість підготовки довідкових та аналітичних матеріалів, питань;
- виконавська дисципліна (виконання розпорядження міського голови, доручень заступника міського голови з соціально-економічних питань);
- трудова дисципліна.

3.2. На преміювання працівників за результатами роботи за місяць можуть бути спрямовані кошти економії фонду оплати праці, що створилися з початку поточного року.

3.3 Премії нараховуються у відсотках до посадового окладу з урахуванням усіх видів надбавок та доплат відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи та встановлюються в конкретних розмірах.

Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежуються. Розмір премії працівникам визначається розпорядженням

міського голови залежно від особистого трудового внеску в загальні результати роботи.

3.4. Премії не виплачуються працівникам за час тимчасової непрацездатності, щорічних відпусток, відпусток без збереження заробітної плати та навчальних відпусток.

3.5. Працівники, яких звільнено, або на яких накладено адміністративне чи дисциплінарне стягнення, позбавляються премії у повному розмірі за той місяць, у якому працівника звільнено чи накладено стягнення. Протягом дії дисциплінарного стягнення виплата премій працівникові не проводиться.

#### **4. Порядок надання доплати за вислугу років, матеріальної допомоги на оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань**

4.1. Відповідно до Наказу міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 №745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», Постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 р. № 1026 «Питання виплати працівникам державних і комунальних клубних закладів, парків культури та відпочинку, центрів (будинків) народної творчості, центрів культури та дозвілля, інших культурно-освітніх центрів доплати за вислугу років, допомоги для оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань», Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», працівникам закладів культури наказом керівника закладу культури за погодженням міського голови може встановлюватися:

4.1.1. Доплата за вислугу років залежно від стажу роботи на посадах, передбачених пунктом 4.2 цього Положення, у такому розмірі:

- 10 відсотків посадового окладу — за наявності стажу роботи понад три роки;
- 20 відсотків посадового окладу — за наявності стажу роботи понад 10 років;
- 30 відсотків посадового окладу — за наявності стажу роботи понад 20 років;

До стажу роботи, що дає право на встановлення доплати, зараховується:

- час роботи в клубних закладах, зазначених у переліку;
- час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі, коли дитина потребує домашнього догляду, - період відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною медичним висновком, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку;
- час, відведений на підвищення кваліфікації з відривом від роботи, якщо працівник до і після підвищення кваліфікації працював на посаді, зазначеній у переліку;
- час строкової військової служби, якщо працівник до призову на військову службу працював на посадах, що наведені в переліку, та протягом трьох місяців після звільнення з військової служби (без урахування часу переїзду на постійне місце проживання) був прийнятий на роботу на одну із зазначених посад;

- час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково, у тому числі час оплачуваного вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу.

Документом для визначення стажу роботи, який дає право на одержання доплати, є трудова книжка або інший документ, що відповідно до законодавства підтверджує наявність такого стажу.

Доплата працівникам клубних закладів обчислюється виходячи з посадового окладу без урахування інших надбавок і доплат.

Доплата виплачується працівникам клубних закладів дати прийняття на роботу за наявності стажу роботи, який дає право на її одержання.

Доплата нараховується та виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час у межах коштів, передбачених на оплату праці за основним місцем роботи. Особам, які працюють за сумісництвом, доплата не виплачується.

У разі коли працівник тимчасово заміщує відсутнього працівника, доплата обчислюється виходячи з посадового окладу за основною посадою (місцем роботи).

Працівникам, у яких право на одержання або підвищення розміру доплати виникло протягом календарного місяця, доплата встановлюється з початку наступного місяця

Доплата за вислугу років працівникам клубних закладів виплачується у межах фонду оплати праці працівників, затвердженого на відповідний рік.

4.1.2. В межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, працівникам закладів культури може надаватися матеріальна допомога:

а) допомога для оздоровлення під час надання щорічної відпустки в межах фонду оплати праці, затвердженого на відповідний рік, у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати);

б) матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань у межах фонду оплати праці, затвердженого на відповідний рік, в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) на рік за рішенням керівника державного або комунального клубного закладу.

4.2. Право на виплату доплати за вислугу років, допомоги для оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань надається згідно переліку посад:

а) директор (завідувач) клубного закладу, його заступники; начальник (завідувач) відділу (сектору) з основних видів діяльності (крім підрозділів з фінансового, бухгалтерського, юридичного, господарського, матеріально-технічного забезпечення, підрозділу з охорони праці та інших підрозділів, діяльність яких не належить до основних видів), його заступники;

б) головний режисер, балетмейстер, художник, хормейстер, диригент; керівник художній, диригент, хормейстер, балетмейстер, режисер, режисер-постановник;

в) керівник студії, творчого колективу (за видами мистецтва та народної творчості), музичної частини дискотеки, гуртка, самодіяльного об'єднання,

клубу за інтересами, творчої майстерні (лабораторії), методичної служби; методист, акомпаніатор, концертмейстер, організатор культурно-дозвіллевої діяльності, художник усіх категорій.

4.3. Керівникам клубних закладів зазначені види допомоги надаються за погодженням із органом, до сфери управління якого належить відповідний заклад.

## **5. Порядок встановлення і виплати надбавок до посадового окладу працівникам закладів культури та інших культурно-освітніх закладів**

5.1. Відповідно до Наказу міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 №745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» працівникам закладів культури наказом керівника закладу культури за погодженням міського голови може встановлюватися:

5.1.1. надбавка:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

Надбавка до посадового окладу зменшується, або скасовується у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни.

б) за почесні звання України, "народний" - у розмірі 40 відсотків, "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням.

5.1.2. доплата:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій культури, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам;

б) у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку;

в) за науковий ступінь:

доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації культури.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

Заступник міського голови з  
соціально-економічних питань

Н.А. Гончаренко