

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУК «Знаменский ДК»
С.Н.Мазалова
Приказ № 10 от 01.02.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Знаменский Дом культуры»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Знаменский ДК» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 134, 135, 143, и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с решением Совета депутатов Знаменского муниципального округа от 22.12.2023 № 136 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Знаменского муниципального округа Тамбовской области», постановлением администрации Знаменского муниципального округа Тамбовской области от 09.01.2024 № 30 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Знаменского муниципального округа Тамбовской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на существующий финансовый год, определяет правовые и организационные основы, порядок установления систем оплаты труда, в том числе тарифной системы оплаты труда) работников учреждения, порядок ее установления и применения.

1.2. Заработная плата работникам учреждения устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год, за счет средств местного бюджета, средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых

Продолжение приложения

учреждением на оплату труда в соответствии с действующими нормативными актами.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Не допускается, какая бы то ни была, дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с руководителем учреждения, и предусматривает:

1.5.1. порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе (минимальных) окладов (минимальных) должностных окладов), (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленным постановлением администрации Знаменского муниципального округа ;

1.5.2. повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по должности, типу (виду) учреждения и персональным повышающим коэффициентам;

1.5.3. перечень видов выплат компенсационного характера, размеры; порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат;

1.5.4. перечень видов выплат стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат;

1.5.5. перечень видов премий, размеры, порядок и условия их установления и начисления;

1.5.6. перечень видов выплат социального характера, размеры, порядок и условия их начисления;

1.5.7. условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя .

1.6. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Знаменского муниципального округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Продолжение приложения

1.7. Формирование системы оплаты труда работников учреждения осуществлено с учетом:

1.7.1. государственных гарантий по оплате труда;

1.7.2. обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без ограничения её максимальным размером;

1.7.3. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.7.4. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.7.5. размеров (минимальных) окладов (минимальных) должностных окладов), (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, вида экономической деятельности учреждения и по квалификационным уровням, перечней видов выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, премий, устанавливаемых постановлением администрации Знаменского муниципального округа;

1.7.6. примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденного постановлением администрации Знаменского муниципального округа;

1.7.7. типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые, и иные нормы труда, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

1.7.8. минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленных трудовым законодательством;

1.7.9. личного участия работника в эффективном функционировании учреждения, повышения квалификации работника, разграничений функций полномочий и ответственности между различными категориями работников;

1.7.10. порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами;

1.7.11. мнения представительного органа работников.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии

Продолжение приложения

со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.9. Оплата труда работников учреждения осуществляется: за фактически отработанное время, выполненный объем работ; в соответствии с установленными в настоящем Положении размерами оплаты труда, с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.10. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно для каждой из должностей.

1.11. Основанием, согласно действующим законодательным и иным нормативными правовым актам, для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор; приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премии; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; настоящее Положение.

1.12. Режим труда и отдыха для работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по норме рабочего времени месяца, за который производится начисления заработной платы.

Продолжение приложения

1.13. Количество часов, отработанных работником учреждения сверхурочно, определяется ежедневно и по итогам работы за учетный период (квартал) по таблице учета рабочего времени, как разница между фактически отработанным работником временем и установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленной для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (квартал).

Суммированный учет рабочего времени вводится для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. В установленную для работника нормальную продолжительность рабочего времени за месяц, учетный период (квартал) не включается время нахождения работника в отпуске, на листе временной нетрудоспособности, время вынужденного прогула, простоя, время отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законодательством возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы.

1.14. Время простоя, определенного статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере двух третей заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставка заработной платы, пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.15. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывается период - три календарных месяца, предшествующих месяцу свершения события.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяется Правительством Российской Федерации.

Продолжение приложения

1.16. Сроки выплаты заработной платы в учреждении установлены 10 и 25 числа каждого месяца.

1.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.18. При прекращении трудового договора, выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня, после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.19. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

2. Размеры, порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов

2.1. Система оплаты труда в учреждении состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, размеры которых установлены в соответствии с постановлением администрации Знаменского муниципального округа Тамбовской области от 09.01.2024 № 30 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Знаменского муниципального округа Тамбовской области» и определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Профессиональные квалификационные группы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»,

Продолжение приложения

29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности, рабочем поселке и другие): за работу в учреждении, расположенного в сельской местности, в рабочем поселке применяется повышающий коэффициент 0,25.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения устанавливается всем категориям работников.

Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав муниципального бюджетного учреждения культуры « Знаменский Дом культуры».

Выплата повышающего коэффициента указанного в настоящем пункте осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

Размер выплат по повышающему коэффициенту по типу (виду) учреждения определяется путем умножения размера основного оклада (должностного оклада), основной ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

2.4. Для работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) иными опасными условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей),

Продолжение приложения

расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашением, приказом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

3.4.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляют 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата производится на основании трудового договора, приказа руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

Продолжение приложения

3.4.2. при выполнении работ различной квалификации, в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.4.3. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Установление и выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер и срок установления доплаты определяются, с письменного согласия работника, приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.4. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полноторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

При оплате за сверхурочную работу работнику, для которого не введен суммированный учет рабочего времени, начисляется повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенная ставка заработной платы исходя из условий, определенных в абзаце первом настоящего пункта (к сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы, прибавляется сумма оплаты часов сверхурочной работы, исчисленное как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы, и на него (нее) начисляются все доплаты и надбавки, премии и иные выплаты, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (квартал) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы и увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

Продолжение приложения

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

3.4.5. работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

На повышенные в соответствии с настоящим пунктом сдельные расценки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы начисляются доплаты, надбавки и премии, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, производится в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.07.2023 № 1777-р «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» определяется локальным нормативным актом, трудовым договором;

3.4.6. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях труда. Повышение оплаты труда составляет не менее 35 процентов части оклада за час работы

Продолжение приложения

(части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из размера ставки заработной платы, но без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности и персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5. Основанием для начисления компенсационных выплат работникам учреждения являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

4. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников МБУК «Знаменский ДК»

4.1. Для стимулирования труда работников МБУК «Знаменский ДК» могут устанавливаться следующие выплаты:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли культуры;
- надбавка премии за выполнение особо важных и ответственных работ до 50%;
- надбавка премии по итогам работы за месяц до 25 %;
- премирование за год в размере не более двух окладов.

Порядок условия периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Продолжение приложения

устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

основного персонала МБУК «Знаменский ДК» - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, мероприятий т.п.;

- за разработку методических материалов, проведение районных массовых мероприятий и т.п., иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки - до 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Надбавка за стаж работы может устанавливаться работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы)).

Стаж работы в учреждениях культуры	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 5 лет	до 10
от 5 до 10 лет	до 15
от 10 до 15 лет	до 20
от 15 до 20 лет	до 25
свыше 20 лет	до 30

Основанием для установления ежемесячной надбавки за стаж работы в отрасли культуры являются трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка.

Руководитель учреждения издает приказ о назначении ежемесячной надбавки за стаж работы в отрасли культуры, по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж работы в отрасли культуры.

Надбавка за стаж работы в учреждениях культуры исчисляется пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в пределах фонда оплаты труда. Надбавка за стаж работы в отрасли культуры не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж работы в отрасли культуры наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении

Продолжение приложения

квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии, архивных учреждениях, независимо от форм собственности. Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж работы в отрасли культуры производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы в отрасли культуры суммируются.

4.5. Работники могут быть премированы:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)

за выполнение особо важных и срочных работ (единовременная премия).

Решение о введении каждой конкретной премии принимает работодатель. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, условия ее осуществления, устанавливаются положением об оплате труда учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат премий, определенным в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

4.5.1. 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.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

особый режим работы (связанный с обеспечением 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;

непосредственное участие в реализации федеральных и областных целевых программ и т.д.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок.

Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и её размеры принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Продолжение приложения

4.5.2. Выплата премии производится по итогам работы за месяц за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций), направленных на выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается работнику в месяц, по итогам которого производится премирование.

Премии по итогам работы исчисляются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Премии по итогам работы не учитываются при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных премий.

Размер премии по итогам работы, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение. Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается работникам в приказе руководителя учреждения, исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии.

4.5.3. Премии по итогам работы за год.

Выплата премии производится по итогам работы за год в размере не более двух окладов, за добросовестное качественное своевременное выполнение должностных обязанностей, направленных на выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения. При премировании по итогам работы за год учитывается выполнение показателей эффективности работы каждого работника:

- выполнение платных показателей работы учреждения и его подразделений;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- инициативное творчество и премирование инновационных форм и методов работы;
- профессиональный подход к подготовке и проведению массовых мероприятий.

При премировании по итогам работы учитывается:

выполнение плановых показателей работы учреждения, подразделений; 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;

Продолжение приложения

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) основаниями для его понижения являются:

невыполнение плановых показателей работниками учреждения, подразделения;

несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

частичное не исполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

низкая результативность работы;

недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций) и т.д.

Работнику, отработавшему неполный период, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом своих обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций подразделения, учреждения, не участвовали в совместной деятельности работников подразделения, учреждения в усовершенствовании, модернизации и оптимизации работы учреждения.

Не подлежит премированию также работник, из-за которого своевременно не была исполнена функция подразделения, учреждения.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, или в абсолютном размере на основании приказа руководителя.

Максимальный размер премии по итогам работы за месяц устанавливается 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, максимальный размер премии по итогам работы за год – не более двух окладов (должностных окладов), ставки заработной платы.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с

Продолжение приложения

выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

5.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

5.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

5.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства, в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

5.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении — трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

5.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

5.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 5.1. настоящего Положения, могут быть установлены выплаты :

материальная помощь, представлены отдельным работникам по семейным обстоятельствам , на медикаменты, погребение и прочее ;

выплаты, связанные с выходом на пенсию, юбилейными датами (50 и 60 лет для женщин, 50 и 65 лет для мужчин) и другие;

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника при наличии фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов) , ставок заработной платы.

5.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Продолжение приложения

5.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 5.1. настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя.

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, включает в себе должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным настоящим Положением.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере 18040 рублей в месяц.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, рабочем поселке применяется повышающий коэффициент 0,25.

6.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год, и в период его действия может быть отменен распоряжением администрации Знаменского муниципального округа при нарушении федеральных, областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, не исполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

Продолжение приложения

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю руководителя устанавливаются в трудовом договоре в размерах и порядке, определенном в разделе 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются к должностным окладам определяемым

6.7. Руководителю учреждения, заместителю руководителя могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя устанавливаются к должностным окладам.

6.7.1. Руководителю учреждения, его заместителю по решению работодателя может выплачиваться надбавка за высокие результаты работы, которая устанавливается с учетом критериев оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации Знаменского муниципального округа. Установление стимулирующей надбавки за высокие результаты работы руководителю - учреждения, заместителю руководителя производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер надбавки за высокие результаты работы - до 300 процентов должностного оклада.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не более чем на один календарный год.

6.7.2. Выплата надбавки стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 4.4. настоящего Положения.

6.7.3. Руководителю учреждения, его заместителю по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда могут выплачиваться следующие премии:

- премии по итогам работы за месяц в размере до 25 процентов;
- премия по итогам работы за год в размере не более величины двух должностных окладов;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более величины одного должностного оклада.

Конкретные размеры и условия выплаты премии, устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения с учетом результатов

Продолжение приложения

деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

6.8. Обязательные выплаты социального характера, выплачиваемые руководителю учреждения, его заместителю:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работника (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения.

Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера осуществляется работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения на основании их письменного заявления и распоряжения работодателя в пределах фонда оплаты труда могут быть выплачены:

материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами.

Максимальный размер выплаты не должен превышать двух должностных окладов.

6.10. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

6.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения - 3.

Продолжение приложения

7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

7.1. По решению руководителя учреждения на срок до одного года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до одного года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть ниже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

7.3. Установление индивидуальных условий оплаты труда производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.