

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива МБУ «Межпоселен-
ческий районный Киноцентр»

Н.С. Игнатьева

УТВЕРЖДЕН

Приказом директора МБУ «Меж-
поселенческий районный Кино-
центр» Николаевского муници-
пального района

от 20.02.2014

№ 5

ПОЛОЖЕНИЕ

**по оплате и стимулирование труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Межпоселенческий районный Киноцентр»
Николаевского муниципального района**

СОГЛАСОВАНО

Руководитель отдела культуры
администрации Николаевского
муниципального района

_____ О.Н. Тимашева

1. Общие положения

Настоящее Положение по оплате и стимулированию труда работников, разработано для муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий районный Киноцентр» Николаевского муниципального района (далее – учреждение).

Условия оплаты труда работников учреждения, включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с федеральными законами и нормативно правовыми актами главы Николаевского муниципального района, а также настоящим Положением по оплате и стимулированию труда работников.

Положение включает в себя:

- размеры выплат компенсационного характера в соответствии с нормативно правовыми актами главы Николаевского муниципального района;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с нормативно правовыми актами главы Николаевского муниципального района;
- условия оплаты труда руководителя учреждения.

Система оплаты труда работников финансируется за счет средств районного бюджета, краевого бюджета и средств учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

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

Фонд оплаты труда учреждения формируется на финансовый год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, утверждаемых учреждению главным распорядителем средств районного бюджета, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, установленного отделом культуры администрации Николаевского муниципального района.

Руководитель учреждения формирует штатное расписание в пределах фонда оплаты труда и утверждает его по согласованию с руководителем отдела культуры администрации Николаевского муниципального района, являющийся главным распорядителем средств районного бюджета. Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ).

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в настоящем Положении по оплате и стимулировании труда работников учреждения (далее – Положение) и включаются в трудовой договор работника. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения в выполнении

установленных плановых заданий, внедрение новых передовых форм и методов работы, повышение личной инициативы и творческого отношения к работе.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих (технических исполнителей).

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам работников учреждений культуры устанавливаются в соответствии с нормативно правовыми актами главы Николаевского муниципального района.

2. Должности, включенные в штатное расписание учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3. Применение стимулирующих надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, но не более чем на год и являются персональными.

5. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за профессиональное мастерство, классность;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера решается персонально в отношении конкретного работника, и конкретизируются в трудовых договорах.

В течение года стимулирующая надбавка может увеличиться, уменьшиться, либо отменяться совсем при наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

5.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается отдельным работникам и должна быть обусловлена достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями – за выполнение заданий и других значимых необходимых для деятельности учреждения виды работ (услуг), а также за конкретный объем и период работ с высокой степенью интенсивности и результативности.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период в размере – до 150 процентов оклада.

Показатели и критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы:

- вклад в увеличение доходов учреждения, оказание платных услуг населению, учреждениям, организациям и предприятиям – до 200%;
- самостоятельность и ответственность при выполнении заданий для достижения результатов работы учреждения или связанных с рабочим процессом – до 200%;
- своевременное выполнение срочных заданий и ведение документов учреждения или подготовка информации по запросам вышестоящих и проверяющих органов – до 200%;
- систематическое и добросовестное выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям работника, но необходимые для деятельности учреждения – до 150 %;
- особый режим работы (разъездной характер, разрывной график рабочего времени и т.д.) приносящие результативность в деятельности учреждения – до 100%.

5.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам из числа персонала, в том числе работникам общепрофессиональных профессий должна быть обусловлена повышением качества труда - за организацию и проведение мероприятий, семинаров, конкурсов, выполнение заданий необходимых для деятельности учреждения. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период в размере – до 200 процентов оклада.

Показатели и критерии оценки качества:

- инициативный творческий подход к подготовке и проведению мероприятий разных форм и тематики, показу фильмов, выполнению плановых заданий и заказов – до 200%;
- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач и решений вопросов, связанных с рабочим процессом или эффективной работой учреждения – до 150%;
- организация и проведение рекламно – информационной работы (рекламных роликов, буклетов, листовок, абонементов, работа со СМИ и т.д.) для привлечения посетителей и эффективной работы учреждения – до 150%;
- изучение и применение в работе новых технологий и методов работе – до 150%;
- систематическое и добросовестное выполнение своих обязанностей – до 100%.

5.3. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство, классность устанавливается отдельным работникам, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и устойчивую высокую результативность труда с целью их стимулирования, раскрытия их творческого потенциала, стремления к профессиональному росту, овладению дополнительными профессиональными навыками. Надбавка устанавливается на определенный период.

Показатели высокого профессионального мастерства, классность:

- сотрудники, имеющие высшую профессиональную подготовку и выполняющие плановые показатели в работе – до 150%;
- сотрудники, имеющие средне-специальную профессиональную подготовку и выполняющие плановые показатели в работе – до 100%.

5.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или муниципальных). Размер выплат (в процентах от оклада):

- выслуга лет от 1 до 5 лет – 10%
- выслуга лет от 5 до 10 лет – 20%
- выслуга лет свыше 10 лет – 30%

5.4.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Основным документом для определения стажа непрерывной работы является трудовая книжка работника.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе без учета доплат и надбавок. На ежемесячную надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.4.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет для работника зачисляется время:

- непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства;
- обучение на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

5.4.3. За стаж работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет для работников, сохраняется при поступлении на работу в учреждение в следующих случаях:

- после прекращения временной инвалидности или болезни вызвавших увольнение из учреждения, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;
- увольнение в связи с ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов;
- после увольнения с военной службы, если до призыва гражданин состоял в трудовых отношениях с учреждением культуры и искусства.

Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы сохраняется вне зависимости от перерыва в работе, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении культуры.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5.5. Стимулирующая надбавка за применение в работе достижений науки и передовых методов - устанавливается отдельным работникам, владеющими и применяющими при выполнении должностных обязанностей и трудовых функций передовые инновационные методы труда. Надбавка устанавливается на определённый период в размере – до 200 процентов оклада.

Показатели достижений науки и передовых методов:

- применение в работе передовых инновационных методов работы для достижения высоких результатов работы учреждения труда, – до 200%;
- участие в проектной (грантовой) деятельности, в конкурсах – до 150%
- изучение, распространение, обобщение опыта работы учреждений культуры и применение их в работе – до 150%;
- наличие ученой степени, звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», имеющих непосредственное отношение к выполнению трудовых функций - до 0,5 от оклада за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» (со дня присвоения награждения).

5.6. Стимулирующая надбавка за выполнение важных (особо важных) и срочных работ устанавливается отдельным работникам с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов или за выполнение определенного вида работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Надбавка устанавливается на определённый период в размере – до 150 процентов оклада.

Показатели за выполнение важных (особо важных) и срочных работ:

- своевременное устранение технических неполадок, связанных с обеспечением рабочего процесса учреждения – до 150%;
- ответственность и исполнительность в связи с ликвидацией последствий аварий своими силами – до 150%;
- выполнение работ связанные с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования – до 100%.
- интенсивность и напряженность труда при выполнении работ и заданий руководителя учреждения – до 100%;
- за оперативность и качественное выполнение заданий по подготовке информации, документов и т.д. – до 100%.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работ, направлены на усиление заинтересованности и повышение ответственности, за выполнение своих трудовых обязанностей, с учетом рекомендаций министерств или иных исполнительных органов власти, в ведении которых находятся государственные (муниципальные) учреждения.

7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

8. Работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работ предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников по профессии рабочих учреждений культуры устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в соответствии с нормативно правовыми актами главы Николаевского муниципального района.

2. Должности, включенные в штатное расписание учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3. Применение стимулирующих надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качеству результата труда, а также поощрение за выполненную работу. Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, но не более чем на год.

5. Работникам рабочих профессий устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- за качество выполняемых работ;
- за профессиональное мастерство;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера решается персонально в отношении конкретного работника, и конкретизируются в трудовых договорах.

В течение года стимулирующая надбавка может увеличиться, уменьшаться, либо отменяться совсем при наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, нарушений трудовой дисциплины основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

5.1. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам рабочих профессий и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями, за выполнение заданий необходимых для деятельности учреждения. Размер надбавки может

устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период в размере – до 150 процентов оклада.

Показатели качества:

- систематическое и добросовестное выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям, но необходимее для результативности деятельности учреждения – до 150 %;
- инициативный подход к выполнению заданий или оказание содействия в проведение работ для привлечения посетителей – до 100%;
- систематическое и добросовестное выполнение своих обязанностей – до 100%.

5.2. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается отдельным работникам рабочих профессий, имеющим профессиональную подготовку и результативность труда. Надбавка устанавливается на определённый период в размере – до 150 процентов оклада.

Показатели высокого профессионального мастерства:

- наличие разрядов по специальности, подтвержденные соответствующими документами, имеющих непосредственное отношение к выполнению трудовых функций.

5.3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или муниципальных). Размер выплат (в процентах от оклада):

- выслуга лет от 1 до 5 лет – 10%
- выслуга лет от 5 до 10 лет – 20%
- выслуга лет свыше 10 лет – 30%

5.3.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Основным документом для определения стажа непрерывной работы является трудовая книжка работника.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе без учета доплат и надбавок. На ежемесячную надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.3.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет для работника зачисляется время:

- непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства;
- обучение на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

5.3.3. За стаж работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет для работников, сохраняется при поступлении на работу в учреждение в следующих случаях:

- после прекращения временной инвалидности или болезни вызвавших увольнение из учреждения, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;

- увольнение в связи с ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов;

- после увольнения с военной службы, если до призыва гражданин состоял в трудовых отношениях с учреждением культуры и искусства.

5.3.4. Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы сохраняется вне зависимости от перерыва в работе, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении культуры.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5.4. Стимулирующая надбавка за выполнение важных (особо важных) и срочных работ устанавливается отдельным работникам с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов или за выполнение определенного вида работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Надбавка устанавливается на определенный период в размере – до 150 процентов оклада.

Показатели и критерии оценки за выполнение важных и срочных работ:

- своевременное устранение технических неполадок, связанных с обеспечением рабочего процесса учреждения – до 200%;

- ответственность и исполнительность в связи с ликвидацией последствий аварий своими силами – до 150%;

- выполнение работ связанные с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно - эксплуатационной системы связанные с жизнеобеспечением учреждения – до 150%.

- за систематическое и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей – до 100%;

- интенсивность и напряженность труда при выполнении работ и заданий руководителя учреждения – до 100%.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работ, направлены на усиление заинтересованности и повышение ответственности, за выполнение своих трудовых обязанностей, с учетом рекомендаций министерств или иных исполнительных органов власти, в ведении которых находятся государственные (муниципальные) учреждения.

7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

8. Работникам рабочих профессий учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения

1. Оплата труда руководителя учреждения, осуществляется в соответствии с нормативно правовыми актами главы Николаевского муниципального

района.

2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и конкретизируются в трудовом договоре руководителя.

3. Должностных оклад устанавливается руководителю учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных и казенных учреждениях Николаевского муниципального района, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается руководителем структурного подразделения администрации Николаевского муниципального района, являющимся главным распорядителем районного бюджета, осуществляющий функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, в кратности от одного до трех.

6. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнением им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение.

7. Руководителю учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или муниципальных). Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслуга лет начисляется на должностной оклад руководителя учреждения. Размер выплат (в процентах от оклада):

- выслуга лет от 1 до 5 лет – 10%
- выслуга лет от 5 до 10 лет – 20%
- выслуга лет свыше 10 лет – 30%

7.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Основным документом для определения стажа непрерывной работы является трудовая книжка работника.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе без учета доплат и надбавок. На ежемесячную надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет для работника зачисляется время:

- непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства;
- обучение на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

7.3. За стаж работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет для работников, сохраняется при поступлении на работу в учреждение в следующих случаях:

- после прекращения временной инвалидности или болезни вызвавших увольнение из учреждения, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;

- увольнение в связи с ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов;

- после увольнения с военной службы, если до призыва гражданин состоял в трудовых отношениях с учреждением культуры и искусства.

7.4. Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы сохраняется вне зависимости от перерыва в работе, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении культуры.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

8. Руководителю учреждения устанавливаются премии с учетом результатов деятельности учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) за счет средств местного бюджета в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Руководителю учреждения выплачивается единовременная премия за счет средств учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при награждении их высшестоящими органами власти и управления в размерах предусмотренных п. 3.5 раздела 7 настоящего Положения.

6. Размеры стимулирующих надбавок и премиальных выплат руководителю указываются в дополнительных соглашениях к трудовому договору руководителя учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена настоящим Положением.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

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

4. По должностям работников, включённым в профессионально-квалификационные группы в установленном порядке, оклады по которым не определены нормативно правовыми актами главы Николаевского муниципального района, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения экспертным путём, но не более, чем оклад по профессиональным квалифи-

кационными группам «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Николаевского муниципального района.

Виды выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с нормативно правовыми актами главы Николаевского муниципального района, могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) при совмещении профессий (должностей);

в) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) за разъездной характер работы;

д) за работу в ночное время;

е) за сверхурочную работу.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда — устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 870 « Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Размеры выплат – не ниже 4% оклада.

Работодатель обязан принять меры по проведению в установленном порядке аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации по её результатам мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате работников в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями:

- районный коэффициент – 1,5;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 50%.

5. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, производятся в соответствии с нормами трудового права.

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

5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. На работу по совмещаемой профессии заключается отдельный трудовой договор на определённый срок в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при наличии факта расширения зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определённый срок.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Повышенная оплата за сверхурочные работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. Премияльные выплаты направлены на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Премияльная выплата работникам осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Конкретные размеры премияльной выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Премияльная выплата работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

3. К премияльным выплатам относятся:

- выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- разовые выплаты за выполнение определенного вида работ.

3.1. Премияльная выплата по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Премияльная выплата выплачивается после подведения итогов работы на основании приказа руководителя учреждения, в котором обязательно указывается: фамилия, имя, отчество премируемых лиц, их должности; причина выплаты премияльной выплаты; основание для её начисления; сумма премияльной выплаты.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику может быть начислена премияльная выплата по итогам работы по решению руководителя учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе отчётного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для премияльной выплаты отсутствует.

3.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работ или за выполнение определенного вида работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премияльной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премияльная выплата за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются рабочим, которым установлена стимулирующая надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и срочных работ.

3.3. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, разъездной характер работы, разрывной график рабочего времени и т.д.);
- результативность и повышение качества оказываемых услуг (выполнение работ) учреждения;
- самостоятельность и ответственность при выполнении заданий связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер премияльной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена. При выплате разовых премияльных выплат круг премируемых лиц заранее не определяется.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4. Разовая премиальная выплата за выполнение определенного вида работ выплачивается с целью поощрения работника за выполнение определенного вида работ, оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата выплачивается после выполнения работ на основании приказа руководителя учреждения, в котором обязательно указывается: фамилия, имя, отчество работника, его должность, причина выплаты разовой премиальной выплаты; сумма премиальной выплаты.

Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премиальная выплата за выполнение определенного вида работ не ограничена.

3.5. Работникам также может быть выплачена разовая единовременная премиальная выплата.

Единовременная премиальная выплата выплачивается при:

- Поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – до 1 оклада (должностного оклада);

- награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – до 0,75 оклада (должностного оклада);

- при вынесении благодарности Министра культуры Российской Федерации – до 0,65 оклада (должностного оклада);

- награждение Почетной грамотой Министерства культуры Хабаровского края - до 0,5 оклада (должностного оклада);

- при вынесении благодарности Министра культуры Хабаровского края – до 0,4 оклада (должностного оклада);

- награждение Почетной грамотой отдела культуры администрации Николаевского муниципального района – до 0,3 оклада (должностного оклада);

- при вынесении благодарности отдела культуры администрации Николаевского муниципального района – до 0,25 оклада (должностного оклада).

4. Решение о введении каждой конкретной премиальной выплаты принимает руководитель учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премиальных выплат за разные периоды работы, например: премиальная выплата по итогам работы за квартал и премиальная выплата по итогам работы за год, единовременные премии.

4.1. При премировании работников учитывается:

- систематическое и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качественная и своевременная выполнение работ относящиеся к подготовке и проведению мероприятий, демонстрации фильмов и других заданий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- инициативный и творческий подход к организации и проведению мероприятий, не входящих в план работы учреждения;

- самостоятельность и ответственность при выполнении заданий связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- своевременная подготовка отчетов, документов и информации, относящиеся к работе учреждения;

- срочность и оперативность при выполнении работ (заданий) руководителя учреждения и других вышестоящих органов;
- сложность и ответственность при выполнении важных и срочных работ;
- выполнение и перевыполнение плановых показателей, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) учреждения;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и локально нормативных актов учреждения, требований по охране труда и пожарной безопасности;
- результативность и повышение качества оказываемых услуг (выполнение работ) учреждения.

№ п/п	Показатели премирования	Размер премиальной выплаты к базовому окладу
1	<ul style="list-style-type: none"> - За личный вклад в увеличение доходов учреждения. - За выполнение или перевыполнение плановых показателей, муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) учреждения по итогам работы. - За добросовестное выполнение важных и срочных работ, ликвидации последствия аварии. - За результативность и повышение качества оказываемых услуг учреждения. 	до 250%
2	<ul style="list-style-type: none"> - За инициативный и творческий подход к подготовке и проведению мероприятий, демонстрации фильмов и других заданий обеспечение рабочий процесс учреждения. - За организацию и проведение мероприятий, не входящих в план работы учреждения. - За использование новых технологий и методов работы. - За участие в проектной (грантовой) деятельности, в конкурсах. 	до 200%
3	<ul style="list-style-type: none"> - За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей. - За своевременную подготовку отчетов, документов и другой информации. - За своевременное выполнение приказов, заданий руководителя учреждения. 	до 150%

4.2. При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для размера премиальных выплат снижаются или отсутствуют:

п/п	Перечень упущений, за которые снижается размер премиальных выплат	Размер снижения
1	<ul style="list-style-type: none"> - Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудового законодательства. -Нарушения требований по технике безопасности, охране труда и пожарной безопасности. 	до100%

	<ul style="list-style-type: none"> -Невыполнение своих должностных обязанностей. -Невыполнение плановых заданий к установленным срокам. -Невыполнение приказов, заданий и поручений руководителя учреждения, за исключением незаконных. -Ненадлежащее качество работ с документами. 	
2	<ul style="list-style-type: none"> -Некачественная подготовка к мероприятиям, демонстрации фильмов. -Несоблюдение сроков предоставления информации, отчетов и документов (материалов) для работы. -Несоблюдение основ этики, правил делового обращения при работе с гражданами и работниками учреждения. -Ненадлежащее содержание имущества выданного для выполнения работ. -Некачественное обслуживание посетителей, наличие нареканий и жалоб во время работы. 	до 50%

4.3. Премияльные выплаты начисляются на должностной оклад за фактически отработанное время, исключая дни, в течение которых работник фактически отсутствовал на работе (ежегодно оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по уходу за ребенком, отсутствие на работе на основании листа нетрудоспособности), за исключением единовременной премияльной выплаты.

4.4. Премияльные выплаты, предусмотренные настоящим Положением и являющиеся частью системы оплаты труда, выплачиваются за конкретные производственные и трудовые показатели, включаются при расчете средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

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

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

2. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в подведомственных муниципальных учреждениях культуры отдела культуры администрации Николаевского муниципального района, утверждённый и согласованный в установленном порядке, мо-

жет быть привлечён к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него или графиком сменности, утвержденный руководителем учреждения.

В этом случае в рамках действия Трудового кодекса РФ дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней.

3. Оказание материальной помощи работникам учреждения предоставляется один раз в год, в размере одного должностного оклада, установленный на момент выплаты материальной помощи. На основании заявления работника учреждения материальная помощь может быть предоставлена к основному отпуску работника, независимо его продолжительности или по окончании года.

В случае если работник учреждения не отработал календарный год, материальная помощь исчисляется пропорционально отработанному времени в данном году.