

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основе следующих документов:

- Трудового кодекса РФ;
- Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края»;
- Федерального закона от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Устава Бельговского сельского поселения, Комсомольского муниципального района;
- постановления Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 г. № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края»;
- постановления Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 г. «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений Хабаровского края по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих»;
- постановления Правительства Хабаровского края от 25.02.2009 г. №55-пр. «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования, подведомственных министерству культуры Хабаровского края»;
- постановления главы Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 16.02.2009г. №124 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;
- постановления главы Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 16.02.2009г. №125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;
- постановления главы Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 16.02.2009г. №126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района»;
- постановления главы Комсомольского муниципального района Хабаровского края от 16.02.2009 №127 « Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера

должностного оклада руководителя муниципального учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района;

-распоряжения главы Бельговского сельского поселения «Об утверждении базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры Бельговского сельского поселения;

Утверждающие состав профессиональных квалификационных групп:

-приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 1 октября 2007 г. № 10222);

- приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте России 3 апреля 2008 г. № 11452);

Утверждающие перечень видов выплат стимулирующего и компенсационного характера:

-приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080);

- приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081);

1.2. Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников МКУК ДК Бельговского сельского поселения, систематизирует и регламентирует виды и формы оплаты труда.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МКУК ДК Бельговского сельского поселения за счет средств бюджета Бельговского сельского поселения.

1.4. Настоящее положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии и соответствующие им базовые оклады (базовые должностные оклады);

- профессиональные квалификационные группы профессий работников культуры, искусства и кинематографии и соответствующие им базовые оклады (базовые должностные оклады);

-порядок и условия оплаты труда;

-наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района, постановлением главы Бельговского сельского поселения;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Комсомольского муниципального района, постановлением Бельговского главы сельского поселения за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

-условия оплаты труда руководителя МКУК ДК Бельговского сельского поселения и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров окладов. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-другие вопросы оплаты труда.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничена и не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой по единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Система оплаты труда работников МКУК Бельговского сельского поселения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края и муниципального района с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Другие условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, виды повышающих коэффициентов к окладам и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору.

Оплата 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.

1.7. Объем средств на оплату труда работников МКУК ДК Бельговского сельского поселения формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета Бельговского сельского поселения, утверждаемых Дому культуры главным распорядителем средств бюджета сельского поселения, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципальных заданий и средств, полученных от иной, приносящей доход деятельности, не запрещенных законодательством.

1.8. Основные понятия и определения:

-заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера, и выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты);

-оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер оклада (должностного оклада) определяется с применением правил округления с точностью до десятков рублей;

-ПКГ- профессиональная квалификационная группа;

-совмещение профессий (должностей) – выполнение работников с его согласия наряду с основной работой обусловленной трудовым договором дополнительной работы по другой, вакантной должности или профессии в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены 0);

-совместительство- выполнение работником помимо своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МКУК ДК Бельговского сельского поселения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей.

2.1. В соответствии с уставной деятельностью МКУК ДК Бельговского сельского поселения при формировании штатного расписания используются

следующие ПКГ, для каждой из которых по уровням устанавливаются базовые оклады:

1) профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570;

2) профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 121н;

3) профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н;

2.2. Работникам МКУК ДК Бельговского сельского поселения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к базовому окладу;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, но не более чем на год, и являются персональными.

Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются:

3.1. Персональный повышающий коэффициент – с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Дома культуры персонально в отношении

конкретного работника, а для руководителя учреждения - учредителем. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу по МКУК ДК Бельговского сельского поселения устанавливается 0,25 всем работникам Дома культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности работников, предусматривающих должностное категорирование:

3.3.1 Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников:

- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей рабочих - 0,03;

- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих – 0,05;

- профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена» - 0,15;

- профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена» - 0,20;

- профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры» - 0,25;

4. С учетом условий труда работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

5. С учетом условий труда работникам учреждений культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

6. Работникам учреждений культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы и премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, предусмотренных разделом VIII настоящего Положения.

Ш. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) рабочих муниципальных учреждений культуры устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н от 29 мая 2008 г. № 248н, от 14 марта 2008 года № 121н, постановлением главы сельского поселения.

2. Рабочим муниципальных учреждений культуры может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент;

- персональная надбавка

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят персонифицированный характер.

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемый в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, но не более чем на год, и являются персонифицированными.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ устанавливается решением руководителя учреждения рабочим тарифицированным не ниже 4 разряда ЕТС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу: в пределах до 0,25.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается руководителем учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Комсомольского муниципального района.

3. Рабочим муниципального учреждения культуры МКУК ДК Бельговского сельского поселения может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за профессиональное мастерство, классность;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за качество выполняемых 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.

3.1 Работникам рабочих профессий, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и устойчиво высокую производительность труда, может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство, классность.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер - до 50% оклада.

3.2 Работникам рабочих профессий, в том числе работающих по совместительству устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества проработанных в учреждениях культуры при выслуге лет:

- до 3 лет – 10%
- от 3 до 5 лет – 20%
- от 5 до 10 лет -25 %
- свыше 10 лет – 30 %

3.3. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за качество выполняемых работ и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

4. С учетом условий труда рабочим МКУК ДК устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

5. С учетом условий труда рабочим МКУК ДК устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

6. Рабочим МКУК ДК выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы и премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, предусмотренных VIII разделом настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1. Должностной оклад директора определяется трудовым договором и составляет до 3-х размеров заработной платы работников основного персонала Дома культуры.

2. Размер заработной платы директора определяется в соответствии с постановлением главы сельского поселения от 10.04.2009 г. № 22 « Об

утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Бельговского сельского поселения

Оклад главного бухгалтера устанавливается на 10-30 % ниже оклада директора.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе, не надлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

5. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

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

6. Премия устанавливается руководителю учреждения, главному бухгалтеру с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет местного бюджета в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда

Размеры стимулирующих надбавок и премиальных выплат руководителю учреждения определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору. Порядок и критерии их выплаты, размер должностного оклада ежегодно устанавливаются учредителем.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

1. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим должности из числа художественного персонала. Имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены на срок до 1 года индивидуальные условия оплаты труда.

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

VI. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы сельского поселения от 10.04.2009 № 20 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Бельговского сельского поселения.

Применяются следующие выплаты компенсационного характера:

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

1.2. Выплаты за «работу в местностях с особыми климатическими условиями (сельская местность) в размере -0,25;

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

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) при совмещении профессий (должностей);

в) за сверхурочную работу;

г) за работу в ночное время;

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), (водителю);

ж) за разъездной характер работы;

з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые размеры выплат – до 5% от оклада.

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

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

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока.

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

4.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночными считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

4.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.3. 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.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты на 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 определенный срок.

4.5. 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определенный срок.

4.6. 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с утвержденным постановлением главы Бельговского сельского поселения от 22.06.2009 г. № 49 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения «Село Большая Картель», № 21 от 10.04.2009 « Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Бельговского сельского поселения.

Применяются следующие выплаты стимулирующего характера,:

1. Работникам учреждений культуры может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за профессиональное мастерство, классность;
- за применение знаний иностранного языка в интересах выполнения работы;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты 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.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

2. Стимулирующая надбавка и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа персонала музеев, библиотек и других учреждений культуры, в том числе работникам общеотраслевых профессий - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, других значимых мероприятий, а также за конкретный объём и период работ с высокой степенью интенсивности и результативности.

Показатели оценки интенсивности и высоких результатов работы закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период. Рекомендуемый размер - в пределах 100 процентов оклада.

3. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается отдельным работникам и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

Конкретные показатели качества разрабатываются непосредственно в учреждении и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам, в том числе работающим по совместительству, в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет до 3 лет - 10 %;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 20 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 25 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 30 %.

5. Стимулирующая надбавка за применение знаний иностранного языка в интересах выполнения работы устанавливается в зависимости от значимости работы и интенсивности применения знаний. Рекомендуемый размер - в пределах 15% от оклада.

6. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство, классность - устанавливается отдельным работникам (преимущественно для творческого, артистического и художественного персонала), имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и устойчиво высокую результативность труда с целью их стимулирования, раскрытия творческого и делового потенциала, стремления к профессиональному росту, овладению дополнительными профессиональными навыками.

Конкретные показатели высокого профессионального мастерства разрабатываются непосредственно в учреждении и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Рекомендуемые размеры надбавки в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» - 0,10;

- профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 0,15;

- профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 0,20;

- профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 0,25.

Стимулирующая надбавка за применение в работе достижений науки и передовых методов - устанавливается отдельным работникам, владеющими и применяющими при исполнении должностных обязанностей и трудовых функций передовые инновационные приёмы и методы труда.

Конкретные показатели оценки достижений науки и передовых методов разрабатываются непосредственно в учреждении и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

VIII. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры.

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МКУК ДК Бельговского сельского поселения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы муниципального района от 16.02.2009 № 126 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района» выплачиваются:

премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год);

премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения МКУК ДК Бельговского сельского поселения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

При этом система премирования, разработанная в учреждении, должна включать в себя:

а) показатели премирования (разрабатываются в соответствии со спецификой конкретного учреждения и занимаемых работниками должностей);

б) условия премирования (выполняют контрольную функцию, выступают определённым ограничителем, влияющим как на размер премии, так и на сам факт её начисления или не начисления);

в) размеры премий (устанавливается в виде твёрдой суммы или в определённой части от должностного оклада);

г) круг премируемых лиц (работники, которые в своей работе могут достигнуть установленных показателей и тем самым оказать воздействие на достижение учреждением финансовых и других положительных результатов);

д) периодичность премирования;

е) основание премирования.

Премия выплачивается после подведения итогов работы на основании приказа руководителя учреждения МКУК ДК Бельговского сельского поселения, в котором обязательно указывается фамилия, имя, отчество премируемых лиц, их должности, в котором они работают; причина выплаты премии; основание для её начисления; сумма премии.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения Дома культуры по согласованию с отделом культуры администрации Комсомольского муниципального района.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются рабочим, которым установлен повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4. Премия также может быть выплачена работникам единовременно.

4.1. Единовременная премия выплачивается при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительства Хабаровского края, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Хабаровского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 5 окладов (должностных окладов);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и министерства культуры Хабаровского края в размере до 2 окладов (должностных окладов).

Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

4.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

При выплате разовых премий 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.

5. Премии, предусмотренные настоящим Положением и являющиеся частью системы оплаты труда, выплачиваются за конкретные

производственные и трудовые показатели, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

IX. Другие вопросы оплаты труда.

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда, директор Дома культуры 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 директора Дома культуры 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 МКУК ДК Бельговского сельского поселения, утверждённый и согласованный в установленном порядке, может быть привлечён к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

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

3. Из фонда оплаты труда МКУК ДК Бельговского сельского поселения работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководителем учреждения на основании письменного заявления работника с учётом финансовых возможностей учреждения.

Работникам МКУК Дома культуры ежегодно выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

Устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50% тарифной ставки (оклада) лицам, имеющим Почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

При изменении действующего трудового законодательства настоящее Положение действует с учетом внесенных изменений.
