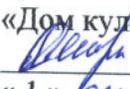


«Согласовано»
Председатель профсоюзной
организации МБУ
«Дом культуры «40 лет Октября»

С.П. Кутузова
« 1 » сентября 2017 г.

«Утверждаю»
Директор МБУ
«Дом культуры «40 лет Октября»

А.С. Вороновская
« 1 » сентября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников **муниципального бюджетного учреждения**
«Дом культуры «40 лет Октября» п.Верхнебаканский»
муниципального образования город Новороссийск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры «40 лет Октября» п.Верхнебаканский» муниципального образования город Новороссийск (далее - Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности, качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2. Положение включает в себя:

1.2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

1.2.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

1.2.3. Наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

1.2.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. 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.

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

1.6. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения «Дом культуры «40 лет Октября» п.Верхнебаканский» муниципального образования город Новороссийск (далее – работники учреждения) предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ:

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6 148
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8 360
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 606
4.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10 949

2.1.1. Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливается на 5 – 10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.

2.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4.1. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.4.2. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.4.3. Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 2.5. – 2.7. настоящего раздела Положения.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.5.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.5.2. Размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

2.5.3. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

2.6.1. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Ведущий	0,20
2.	Высшая категория	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	0,05

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

2.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий (старший)	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	0,03

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

2.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

2.8.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет;

2.8.2. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работы;

2.8.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.9. 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:

2.9.1. К окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения.

2.9.2. К окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.10. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.11. – 2.14. настоящего раздела Положения.

2.11. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

2.11.1. Работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загруженности в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т.п.;

2.11.2. Иным служащим из числа персонала музеев и библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки – в пределах 500 процентов оклада.

2.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

2.13. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного или более иностранных языков, в следующих размерах:

2.13.1. 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный»;

2.13.2. 15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного или более иностранных языков.

2.13.3. 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

2.13.4. 25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков.

2.13.5. 35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного или более иностранных языков.

2.14. Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

2.15. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.16. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 4 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные размеры окладов, рублей							
4 917	5 596	6 358	7 374	7 966	8 475	8 729	8 982

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент.

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

3.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

3.5. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.6., 3.7. настоящего раздела Положения.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.6.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.6.2. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

3.7. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.7.1. Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

3.7.2. При введении нового Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 8 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Новороссийск без ограничения срока действия.

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

3.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

3.8.1. За профессиональное мастерство;

3.8.2. За выслугу лет.

3.9. 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.

3.10. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.11., 3.12. настоящего раздела Положения.

3.11. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

3.11.1. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.11.2. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.12. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

3.13. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.14. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 5 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 917
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 002
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 086
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 171

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 258
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 424
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 596
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 764

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше минимального размера оклада по присвоенному квалификационному разряду.

4.1.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

4.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

4.1.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по

профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повешающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в отраслевую систему оплаты труда, устанавливаются органом Исполнительной власти муниципального образования город Новороссийск.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждением, исчисляемой в соответствии с порядком, определенным администрацией муниципального образования город Новороссийск.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск.

5.2.3. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск.

5.2.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежеквартально устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

6.2. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 (одного) года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

7.2. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Новороссийск, утвержденным администрацией муниципального образования город Новороссийск, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

7.2.1. За работу в сельской местности.

7.2.2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

7.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации;

7.2.2.2. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

7.2.2.3. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

7.2.2.4. За сверхурочную работу;

7.2.2.5. За работу в ночное время;

7.2.2.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7.2.2.7. За работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

7.2.2.8. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

7.3.1. Размер выплаты – 25 процентов от оклада.

7.3.2. Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск.

7.3.3. Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

7.6.1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.6.2. Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

7.6.3. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

7.7.1. Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.7.2. Не менее одинарной части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируется в трудовых договорах.

8. Порядок и условия премирования

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат Стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Новороссийск, утвержденным администрацией муниципального образования город Новороссийск, могут быть установлены премии:

8.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

8.1.2. Премия за качество выполняемых работ.

8.1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.1.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

8.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

8.3. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

8.4. Премирование 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:

8.4.1. Заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно.

8.4.2. Руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения.

8.4.3. Других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

8.6. При премировании учитываются:

8.6.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

8.6.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

8.6.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

8.6.4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

8.6.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

8.6.6. Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

8.6.7. Другие показатели.

8.7. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

8.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

8.8.1. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

8.8.2. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

8.9. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

8.9.1. Поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Новороссийск.

8.9.2. Присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации.

8.9.3. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края.

8.9.4. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края.

8.10. 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.

8.10.1. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8.10.2. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

8.12. При премировании учитываются:

8.12.1. Интенсивность и напряженность работы.

8.12.2. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

8.12.3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

8.13. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8.13.1. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

8.14. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

9.1.1. 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.

9.1.2. 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.

9.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

9.2.1. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

9.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

9.4.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».