

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ЛЕБЕДИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ ТАБУНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Р Е Ш Е Н И Е

/ двадцать пятая сессия четвертого созыва /

09.02.2012

№ 99

с. Лебедино

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Лебединского ЦСДК» муниципального образования Лебединский сельсовет Табунского района Алтайского края.

В целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Лебединского ЦСДК», направленной на повышение качества предоставляемых услуг, заинтересованности работников в результатах труда, сельский Совет депутатов р е ш и л:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Лебединский ЦСДК» муниципального образования Лебединский сельсовет Табунского района Алтайского края. (далее - «Положение»).

2. При установлении системы оплаты труда в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Лебединский ЦСДК» руководствоваться коллективным договором, локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Табунского района, Положением, утвержденным данным решением.

3. Установить, что при введении Положения, утрачивают силу решение администрации Лебединского сельсовета от 05.09.2011 г. № 21 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений культуры», от 18.12.2008 г. № 408 «О внесении изменений в постановление администрации района от 04.05.2007 № 166 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений культуры».

4. Контроль за исполнением настоящего решения оставляю за собой.

Глава сельсовета:

В.Д.Мозер

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры « Лебединского ЦСДК» муниципального образования Лебединский сельсовет Табунского района Алтайского края

Глава I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Лебединский ЦСДК » (далее – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением администрации Табунского района от 16.12.2011г. № 454 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодёжи администрации Табунского района» и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей.

2. Положение об оплате труда предусматривает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы за счет применения выплат стимулирующего характера.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств

поселенческого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9. Зарплата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения об оплате, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

10. Квалификационная категория присваивается работнику решением аттестационной комиссии, созданной в учреждении на основании локального нормативного акта, в порядке, установленном указанным актом.

11. При переходе на Положение об оплате труда квалификационные категории, присвоенные работнику ранее по результатам аттестации, не требуют подтверждения.

12. Лицам, не имеющим необходимого образования и (или) стажа работы, необходимых для установления квалификационной категории, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационных комиссий могут быть установлены те же квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

Глава II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Раздел 1 Оплата труда работников культуры

1.1. Оплата труда работников культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников культуры устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, установленными Учредителем, в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам культуры устанавливаются на основе отнесения должностей и профессий, включаемых в штатные расписания, к ПКГ. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников культуры может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до **3,0**.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

1.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения в отношении

конкретного работника учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

1.7. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

1.8. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

1.9. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам учреждений культуры устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с разделами 5,6 и 7 настоящего Положения соответственно.

Раздел 2 Оплата труда работников учреждений общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих

2.1. Оплата труда работников учреждений общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с минимальными размерами окладов, установленных постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

2.3. Порядок установления окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливается локальным нормативным актом администрации Табунского сельсовета.

2.4. Работникам учреждения, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждений, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих – **до 3,0**.

2.6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.7. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с разделами 5,6 и 7 настоящего Положения соответственно.

Раздел 3 Оплата труда работников учреждения, занимающих профессии рабочих культуры

3.1. Оплата труда работников учреждений, занимающих профессии рабочих культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения, занимающих профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, установленными Учредителем, в соответствии с Приложением 2 настоящего Положения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими профессий к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

3.3. Работникам учреждений, занимающих профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.4. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждения, занимающих профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии – *до 3,0*.

4.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с разделами 5,6 и 7 настоящего Положения соответственно.

Раздел 4 Выплаты компенсационного характера

4.1. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденным постановлением администрации Табунского района от 12.12.2011г. № 454 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодежи администрации Табунского района» работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных (совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; персоналифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета повышающих коэффициентов.

4.2. Выплаты 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.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка не производится.

4.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством.

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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% оклад (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, **если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.**

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в размере и порядке,

определенном законодательством Российской Федерации и Алтайского края в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.6. **Персонифицированная доплата осуществляется работникам в тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с Положением об оплате труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по Единой тарифной сетке по оплате труда работников районных муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат)**

Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Раздел 5 Выплаты стимулирующего характера

5.1. Виды, размеры периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, порядком их установления, утвержденным постановлением администрации Табунского района от 12.12.2011г. № 454 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по культуре, спорту и делам молодежи администрации Табунского района» и настоящим Положением, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера в учреждении устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными в учреждении.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения, разработанных Учредителем по оказанию муниципальных услуг или по согласованию с Учредителем.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж работы;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой наградой по основному профилю профессиональной деятельности;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

а) за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых приказом Учредителя;

б) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением муниципальных целевых программ;

г) за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры района - работникам учреждения, выполняющих функции районных методических центров, ведущим методическую работу с муниципальными учреждениями культуры района;

ж) другие, устанавливаемые локальным актом учреждения.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, и по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в соответствии с критериями, установленными согласно специфики учреждения, в порядке и размерах предусмотренных в локальных нормативных актах.

5.4. Работнику библиотеки, владеющему иностранным языком и постоянно применяющему его в повседневной практической работе, устанавливается надбавка за знание и применение одного языка – 10 процентов, за знание и применение двух и более языков – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная надбавка устанавливается при условии предъявления работником диплома, аттестата или иного документа, подтверждающего знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующей комиссии, созданной при учреждении.

5.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в следующих размерах:

Стаж работы

Размер ежемесячной выплаты

	(в процентах)
от 1 года до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
более 15 лет	20
более 20 лет	25

В стаж для установления ежемесячной надбавки за стаж работы включаются периоды работы в учреждениях культуры в должности специалистов и (или) руководителей, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы.

5.6. При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующей профилю деятельности учреждения, а также работникам, награжденным отраслевой (ведомственной) наградой, может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов;

для работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 8 процентов;

для работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 16 процентов;

для работников, награжденных отраслевыми наградами – 10 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих наибольшее значение.

5.7. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, в соответствии с критериями, установленными локальными нормативными актами учреждения, **в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.**

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуются устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

5.8. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств поселенческого бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев могут учитываться:
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.9. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Премия за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

5.10. 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 и максимальными размерами не ограничивается.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения, исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

5.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. 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);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

за написание и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

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

5.12. Единовременные (разовые) премии могут выплачиваться:

по итогам работы за год;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

присвоении почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

5.13. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, занятых в структурных подразделениях (филиалах) учреждения,

5.14. Порядок премирования работников учреждения определяется Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом по учреждению.

5.15. По каждому структурному подразделению (филиалу) руководителем учреждения устанавливаются показатели премирования, исходя из возложенных на подразделение функций.

5.16. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется локальным нормативным актом учреждения.

5.17. Руководителем учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости поощрения трудового коллектива либо отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных настоящим Положением и локальным актом учреждения.

Раздел 6 Условия выплаты материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда работникам, руководителям учреждения может быть оказана материальная помощь.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждений на основании письменных заявлений работников.

Решения об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает глава администрации Лебединского сельсовета на основании трудового договора, заявления руководителя учреждения и локального акта администрации Лебединского сельсовета.

6.3 Размер материальной помощи работникам учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размер материальной помощи руководителю учреждения, а также порядок и условия ее оказания устанавливается локальным актом администрации Лебединского сельсовета.

Глава III Условия оплаты труда руководителя учреждения (организации), его заместителя.

1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размеры должностного оклада заместителя руководителя устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в размерах на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и фиксируются в трудовых договорах работников.

2. Руководителю учреждения, его заместителю выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и отражаются в заключаемом с ним трудовом договоре.

3. Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды;

надбавка за стаж либо продолжительность непрерывной работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

надбавка (премия) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

надбавка (премия) за высокую эффективность работы;

надбавка (премия) за организацию методической работы;

надбавка (премия) за превышение суммы баллов объемных показателей;

премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

При наличии у Руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности учреждения, разработанными отделом по культуре, спорту и делам молодёжи и условиями, предусмотренными трудовым договором.

Выплата премий руководителю осуществляется на основании приказа Учредителя.

4. На выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения может направляться до 3 процентов средств установленного учреждению фонда оплаты труда.

Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Учредителя с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы.

5. Заместителю руководителя выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

6. Руководителю учреждения, его заместителю размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливается в трудовом договоре в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.