

Согласовано:

Глава Друженского
сельского поселения
Белореченского района
А.Н. Шипко

Согласовано:

Председатель ПК
Мяснянкина С.В. Мяснянкина

Утверждаю:

Руководитель МБУ «ЦКРЦ
Друженского сельского поселения
Белореченского района
К.О. Сальникова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫЙ КУЛЬТУРНО –
РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР
ДРУЖЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
БЕЛОРЕЧЕНСКИЙ РАЙОН»

поселок Дружный

2015 год

Юристка
М.В. Васильева
Р. М. Васильева

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости
населения Белореченского района"
Отдел трудовых отношений, охраны труда и
взаимодействия с работодателями
Уведомительная регистрация коллективного
договора, соглашения

« 06 » июня 2015 г. №
Вед. м.п. и.п. М.В. Васильева
инициальное и фамилия, подпись Ф.И.О.
инициальное и фамилия и
подп. дог.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее – Положение) разработано на основании постановлений администрации муниципального образования Белореченский район от 10 ноября 2008 года № 2281 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Белореченский район», от 30 апреля 2014 года № 902 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Белореченский район» с учетом общего и особенного содержания их труда в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

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

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, искусства и кинематографии (далее - учреждение) и его заместителей.

1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада), базового должностного оклада работника учреждения (далее – работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее – работники учреждения) предельными размерами не ограничивается.

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

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

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рубли
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	5123
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	6966
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8005
4.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	9124

2.2. Минимальные размеры окладов работников учреждения, не указанных в пункте 2.1. настоящего Положения, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей
1.	Наименование должностей, отнесённых к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	3950
2.	Наименование должностей, отнесённых к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4017
3.	Наименование должностей, отнесённых к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	4419
4.	Наименование должностей, отнесённых к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвёртого уровня»	6025

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной

квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Квалификационный уровень	Минимальный повышающий коэффициент
1	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	0,00
2 квалификационный уровень	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	0,00
2 квалификационный уровень	0,04 0,07
3 квалификационный уровень	0,15 0,13
4 квалификационный уровень	0,17 0,15
5 квалификационный уровень	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	0,00
2 квалификационный уровень	0,07
3 квалификационный уровень	0,1
4 квалификационный уровень	0,2
5 квалификационный уровень	0,3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	0,00
2 квалификационный уровень	0,1
3 квалификационный уровень	0,2

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений учреждения.

2.3. Положением предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением 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.

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

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам

работников учреждений приведены в пунктах 2.4 - 2.6 настоящего раздела.

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

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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.

2.5. 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.

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

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

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

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

№ п/п	Должностная категория	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

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.

2.7. Положением предусмотрено установление работникам учреждения стимулирующих надбавок к окладу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за качество выполняемых работ.

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

к окладам заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

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

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.10. - 2.12. настоящего раздела.

2.8. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

2.9. В целях стимулирования к качественному результату труда отдельным категориям работников предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае, если они установлены нормативными правовыми актами администрации Друженского сельского поселения Белореченского района.

2.10. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа методического, художественного, артистического персонала учреждения в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т.п.; иным служащим из числа персонала методических объединений, 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 на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы представлен в приложении №1 к настоящему Положению.

2.11. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет,

проработанных в муниципальных учреждениях культуры, находящихся в ведении управления культуры администрации муниципального образования Белореченский район по профилю деятельности 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

2.12. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

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

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

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальный размер окладов, рублей							
4614	5284	6004	6966	7524	8005	8245	8485

3.2. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4644
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5284
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6004
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6966
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7524
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8005
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8245
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8485

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием "старший", оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

3.3. Положением предусмотрено установление к окладам рабочих персонального повышающего коэффициента к окладу.

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.

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

3.4. 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к

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

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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.

3.5. Положением предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

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

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.8 – 3.9. настоящего раздела.

3.6. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и администрацией Друженского сельского поселения Белореченского района.

3.7. В целях стимулирования к качественному результату труда отдельным категориям работников предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае, если они установлены нормативными правовыми актами администрацией Друженского сельского поселения Белореченского района.

3.8. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером указанная надбавка не ограничена.

Порядок установления надбавки за профессиональное мастерство приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.9. 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

устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

3.11. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным муниципальными правовыми актами.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается администрацией Друженского сельского поселения Белореченский район.

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

4.2. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 2.3.-2.12. Положения

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются администрацией Друженского сельского поселения Белореченский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

4.5. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются администрацией Друженского сельского поселения Белореченский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 Положения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам,

занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

6.1.1. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.1.2. За работу в сельской местности.

6.1.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при выполнении работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. 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.

Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

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

Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается администрацией Друженского сельского поселения Белореченский район.

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.

6.4. 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.

6.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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

Размер доплаты составляет:

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 не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени:

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 не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

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

заместителей руководителя учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно.

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

7.2. Премия по итогам работы за период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок премирования работников учреждения по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) приведен в приложении №3 к настоящему Положению.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского

края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Особо важными и срочными работами считаются работы, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для Учреждения.

По решению руководителя Учреждения к особо важным работам могут относиться следующие работы:

- успешное завершение определенного задания в установленные сроки;
- оказание практической помощи администрации и коллективу Учреждения по переходу на новые условия финансирования и оплаты труда, деятельность по представлению интересов членов трудового коллектива;
- своевременное выявление и ликвидация аварийных ситуаций;
- ликвидация последствий аварий, неблагоприятных погодных условий;
- досрочное освоение новых методов, технологий, техники, программных продуктов, обеспечивающих высокий уровень осуществления учебного процесса;
- досрочная разработка новых методик, сценариев, положений, локальных нормативных актов.

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

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- 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.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. 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.

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

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

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

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

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 руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников

ПОРЯДОК

установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы к должностным окладам работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения»

1. Настоящий Порядок установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы к должностным окладам работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее – Порядок) определяет правила и условия установления стимулирующих выплат (надбавок за интенсивность и высокие результаты работы) к должностным окладам работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее – работники учреждения).

2. Вышеуказанные выплаты носят стимулирующий характер, устанавливаются на срок не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены и выплачиваются при условии обеспечения их финансовыми средствами учреждений.

3. Размер стимулирующей выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в соответствии с пунктами 6 – 9 настоящего Порядка.

4. Сумма стимулирующей выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада на размер стимулирующей выплаты.

5. Стимулирующая выплата к должностному окладу работников учреждения производится за счет фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного за счет бюджетных средств и средств, полученных учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу работников учреждения устанавливается один раз в месяц приказом руководителя учреждения исходя из показателей деятельности работников учреждения за предшествующий отчетный период.

7. Размер стимулирующей выплаты определяется как разница между суммированными процентами, увеличивающими и уменьшающими стимулирующую выплату.

8. Увеличение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится при наличии в их деятельности следующих показателей:

Наименование структурного подразделения (должности)	Наименование показателя деятельности работника учреждения	Размер стимулирующей выплаты, %
1	2	3
Руководитель	Новаторские предложения в использовании новых технологий и внедрение их в работу	70
	Выполнение особо важных и срочных заданий	50
	Оперативность и точность выполнения поставленных задач	10-50
	Создание оригинальных концертных программ	60
	Работа над повышением исполнительского мастерства артистов	40
	Передача опыта (профессиональная помощь) молодым сотрудникам	35
Художественный руководитель	Новаторские предложения в использовании новых технологий и внедрение их в работу	70
	Выполнение особо важных и срочных заданий, оперативность и точность выполнения поставленных задач	20-50
	Создание оригинальных концертных программ, реализация совместных социокультурных проектов с другими муниципальными заинтересованными организациями и учреждениями	60
	Работа над повышением исполнительского мастерства артистов	40
	Творческая активность коллективов: выступления на мероприятиях, фестивалях муниципального, районного, всероссийского, международного уровней	50
	Прохождение в отчетном периоде подготовки – переподготовки, повышения	50

	квалификации	
Заведующий клубом	Новаторские предложения в использовании новых технологий и внедрение их в работу	70
	Выполнение особо важных и срочных заданий, оперативность и точность выполнения поставленных задач	20-50
	Своевременная подача информации (планы, отчеты)	10-50
	Создание оригинальных концертных программ, реализация совместных социокультурных проектов с другими муниципальными заинтересованными организациями и учреждениями	60
	Работа над повышением исполнительского мастерства артистов, стабильность состава участников клубных формирований (% обновления)	40
	Творческая активность коллективов: выступления на мероприятиях, фестивалях муниципального, районного, всероссийского, международного уровней	50
	Прохождение в отчетном периоде подготовки – переподготовки, повышения квалификации	50
Аккомпаниатор	Выполнение особо важных и срочных заданий, оперативность и точность выполнения поставленных задач	20-50
	Создание оригинальных концертных программ, реализация совместных социокультурных проектов с другими муниципальными заинтересованными организациями и учреждениями	60
	Организация культурно – досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых и инвалидов	20
	Творческая активность коллектива, выступления на мероприятиях, фестивалях муниципальных, районных, краевых уровней	50

	Прохождение в отчетном периоде подготовки – переподготовки, повышения квалификации	50
Руководитель кружка	Выполнение особо важных и срочных заданий, оперативность и точность выполнения поставленных задач	20-50
Руководитель кружка – специалист по работе с молодежью	Стабильность состава участников клубных формирований (% обновления)	10
	Количество детских и подростковых коллективов – спутников	15
Руководитель кружка – спорт инструктор	Создание оригинальных концертных программ, реализация совместных социокультурных проектов с другими муниципальными заинтересованными организациями и учреждениями	60
	Организация культурно – досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых и инвалидов	20
	Творческая активность коллектива, выступления на мероприятиях, фестивалях муниципальных, районных, краевых уровней	50
	Прохождение в отчетном периоде подготовки – переподготовки, повышения квалификации	50
Звукооператор	Выполнение особо важных и срочных заданий, оперативность и точность выполнения поставленных задач	20-50
	Новаторские предложения в использовании новых технологий и внедрение их в работу	70
	Подбор музыкального материала	50
	Качество выполнения работ	10-50
	Оригинальное световое и звуковое оформление	50

9. Уменьшение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится при наличии в деятельности работника следующих нарушений и недостатков:

№ п/п	Наименование нарушений и недостатков в деятельности работника	Процент уменьшения размера стимулирующей выплаты
1.	Не соблюдение охраны труда	10
2.	Халатное отношение к работе	5-15
3.	Наличие дисциплинарных взысканий	10
4.	Нарушение правил трудовой дисциплины	10

10. Для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работники до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в Комиссию отчеты об исполнении показателей деятельности по установленной форме (Приложение 1).

11. По результатам рассмотрения отчетов Комиссия в течение трех рабочих дней принимает решение о размерах надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, которое оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения.

12. В случае если суммарное значение процентов, уменьшающих размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, превысит суммарное значение процентов, ее увеличивающих, стимулирующая выплата к должностному окладу работника не устанавливается

Приложение

к Порядку установления надбавок за
интенсивность и высокие результаты
работы к должностным окладам
работников Муниципального
бюджетного учреждения
«Централизованный культурно-
развлекательный центр Друженского
сельского поселения»

ОТЧЕТ

об исполнении показателей деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» за _____ год для установления стимулирующей выплаты (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) к должностному окладу работника

(фамилия, имя, отчество работника)

на _____ год.

1. Увеличение стимулирующей выплаты к должностному окладу работника учреждения:

№ п/п	Наименование показателя деятельности работника учреждения	Значение показателя	Размер стимулирующей выплаты, %
1	2	3	4
1.			
2.			
...			
n			
	ВСЕГО:	X	

2. Уменьшение стимулирующей выплаты к должностному окладу работника учреждения:

№ п/п	Наименование нарушений и недостатков в работника учреждения	Отметка о наличии нарушения, недостатка (да/нет)	Процент уменьшения размера стимулирующей выплаты
1	2	3	4
1.			
2.			
...			
n			

ВСЕГО:	X	
--------	---	--

3. **Размер стимулирующей выплаты** к должностному окладу работника учреждения (разница между суммированными процентами, увеличивающими и уменьшающими стимулирующую выплату) _____ %.

Наименование должности
непосредственного руководителя _____ (расшифровка подписи)

(Дата составления отчета)

ПОРЯДОК

установления надбавок за профессиональное мастерство к должностным окладам работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения»

1. Настоящий Порядок установления надбавок за профессиональное мастерство к должностным окладам работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее – Порядок) определяет правила и условия установления стимулирующих выплат (надбавок за профессиональное мастерство) к должностным окладам работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее – работники учреждения).

2. Вышеуказанные выплаты носят стимулирующий характер, устанавливаются на срок не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены и выплачиваются при условии обеспечения их финансовыми средствами учреждений.

3. Размер стимулирующей выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в соответствии с пунктами 6 – 9 настоящего Порядка.

4. Сумма стимулирующей выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада на размер стимулирующей выплаты.

5. Стимулирующая выплата к должностному окладу работников учреждения производится за счет фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного за счет бюджетных средств и средств, полученных учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу работников учреждения устанавливается один раз в месяц приказом руководителя учреждения исходя из показателей деятельности работников учреждения за предшествующий отчетный период.

7. Размер стимулирующей выплаты определяется как разница между суммированными процентами, увеличивающими и уменьшающими стимулирующую выплату.

8. Увеличение стимулирующей выплаты за профессиональное мастерство к должностному окладу работников учреждения производится при наличии в их деятельности следующих показателей:

Наименование структурного подразделения (должности)	Наименование показателя деятельности работника учреждения	Размер стимулирующей выплаты, %
1	2	3
Документовед	Выполнение особо важных и срочных заданий	50
	Оперативность и точность выполнения поставленных задач	30
	Качество выполняемых работ	30
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	Своевременная и качественная подготовка документации	50
Водитель	Содержание закрепленного за водителем транспортного средства в технически исправном состоянии	20
	Выполнение особо важных и срочных заданий	50
	Оперативность и точность выполнения поставленных задач	50
	Отсутствие нарушений ПДД, случаев ДТП	20
	Своевременное и качественное проведение ремонта транспортного средства	10
Уборщик территории	Соблюдение норм охраны труда и правил техники безопасности, противопожарной безопасности	30
Уборщик служебных помещений	Соблюдение санитарно-гигиенических норм состояния территорий, помещений и т.п.	30
	Соблюдение сроков выполнения работ и поручений	10
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	10
	Содержание закрепленной территории в соответствии с требованиями и СанПиН	10
	Качество генеральных уборок	10
	Качество уборки помещений	10
	Отсутствие жалоб со стороны руководителей, руководителей клубных формирования на их работу	10

9. Уменьшение стимулирующей выплаты к должностному окладу работника учреждения производится при наличии в деятельности работника следующих нарушений и недостатков:

№ п/п	Наименование нарушений и недостатков в деятельности работника	Процент уменьшения размера стимулирующей выплаты
1	2	3
1.	Наличие обоснованных жалоб со стороны пользователей (персонала учреждения, обслуживаемого населения)	20
2.	Наличие зафиксированных фактов некачественного и несвоевременного исполнения установленных должностных обязанностей	20
3.	Наличие дисциплинарных взысканий	10
4.	Наличие фактов несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности	10

10. Для установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждения работники до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в Комиссию по установлению стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее - Комиссия) отчеты об исполнении показателей деятельности по установленной форме.

11. По результатам рассмотрения отчетов Комиссия в течение трех рабочих дней принимает решение о размерах стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждения, которое оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения.

12. В случае если суммарное значение процентов, уменьшающих размер стимулирующей выплаты, превысит суммарное значение процентов, ее увеличивающих, стимулирующая выплата к должностному окладу работника не устанавливается.

Приложение

к Порядку установления надбавок за
профессиональное мастерство к
должностным окладам работников
Муниципального бюджетного
учреждения «Централизованный
культурно-развлекательный центр
Друженского сельского поселения»

ОТЧЕТ

об исполнении показателей деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» за ____ год для установления стимулирующей выплаты (надбавки за профессиональное мастерство) к должностному окладу работника

(фамилия, имя, отчество работника)

1. Увеличение стимулирующей выплаты к должностному окладу работника учреждения:

№ п/п	Наименование показателя деятельности работника учреждения	Значение показателя	Размер стимулирующей выплаты, %
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			
4.			
	ВСЕГО:	X	

2. Уменьшение стимулирующей выплаты к должностному окладу работника учреждения:

№ п/п	Наименование нарушений и недостатков в работника учреждения	Отметка о наличии нарушения, недостатка (да/нет)	Процент уменьшения размера стимулирующей выплаты
1	2	3	4
1.			
2.			
...			
п			
	ВСЕГО:	X	

3. **Размер стимулирующей выплаты** к должностному окладу работника учреждения (разница между суммированными процентами, увеличивающими и уменьшающими стимулирующую выплату) _____ %.

Наименование должности
непосредственного руководителя _____ (расшифровка подписи)

(Дата составления отчета)

ПОРЯДОК

премирования работников Муниципального бюджетного учреждения
«Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского
сельского поселения»
по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

1. Настоящий Порядок премирования работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее – Порядок) определяет правила и условия установления стимулирующих выплат (премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)) к должностным окладам работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Друженского сельского поселения» (далее – работники учреждения).

2. Премирование работников учреждения по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) производится на основании оценки результатов деятельности работников за отчетный период с учетом критериев эффективности деятельности и их оценок в баллах в соответствии с пунктами 11-13 настоящего Порядка.

3. Определение размера средств, направляемых на премии работникам учреждения по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (далее – базовый размер премии), осуществляется руководителем учреждения на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда учреждения (в том числе по соответствующим источникам финансирования), фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования), потребности в ассигнованиях на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и других стимулирующих выплат. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством. Базовый размер премии работникам учреждения не должен быть менее 75% суммы экономии фонда оплаты труда учреждения.

4. Для премирования работников учреждения по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) ежегодно до 15 декабря текущего года руководитель учреждения утверждает критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения.

5. Работники учреждения до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал, полугодие, 9 месяцев), представляют в Комиссию по установлению стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный

центр Друженского сельского поселения» (далее - Комиссия) отчеты о выполнении установленных показателей по установленной форме, а за год - в срок до 10 декабря текущего года.

6. По результатам рассмотрения отчетов Комиссия принимает решение о размерах премирования работников учреждения, которое оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения. Проект приказа о премировании за год представляется на утверждение до 10 декабря текущего года.

7. Премии по итогам работы выплачиваются работникам учреждения ежеквартально.

8. При увольнении работника учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

9. Премирование по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не осуществляется:

- в случае нанесения работником учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;
- при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в случае если результат оценки эффективности деятельности составляет 35 баллов и менее.

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

11. Оценка результатов деятельности работников учреждения производится путем определения Интегрального показателя деятельности.

Расчет Интегрального показателя деятельности производится на основании критериев оценки эффективности деятельности и важности (веса) этих критериев. При этом совокупная значимость всех критериев должна составлять 100 процентов.

12. Методика расчета Интегрального показателя деятельности представлена в таблице:

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Важность (вес) критерия, $B_i, \%$	Оценка выполнения, O_i (баллов)	Скорректированная оценка, $O_{кор_i}$ (баллов)
1	2	3	4	5
1		B_1	O_1	
2		B_2	O_2	
...				
i		B_i	O_i	

	Итого	100	X	Интегральный показатель деятельности, Оинт, %
--	-------	-----	---	--

где:

- скорректированная оценка:

$$\text{Окор}_i = \text{О}_i * \text{В}_i,$$

где:

Окор_i – скорректированная оценка i -го показателя деятельности;

О_i – оценка i -го показателя деятельности, выставленная непосредственным руководителем работника в соответствии с пунктом 13 настоящего Порядка;

В_i – важность (вес) i -го показателя;

- интегральный показатель деятельности:

$$\text{Оинт} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Окор}_i}{100}$$

где:

Оинт – интегральный показатель деятельности;

Окор_i – скорректированная оценка i -го показателя деятельности.

13. Оценка выполнения каждого критерия эффективности деятельности производится следующим образом:

при выполнении планового значения показателя:

100 процентов и выше – оценка 1,0 баллов;

от 95 до 100 процентов – оценка 0,8 баллов;

от 90 до 95 процентов – оценка 0,5 баллов;

ниже 90 процентов – оценка 0 баллов.

Приложение

к Порядку премирования работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Централизованный культурно-
развлекательный центр Дружненского
сельского поселения» по итогам работы
за период (квартал, полугодие, 9 месяцев,
год)

ФОРМА оценки результатов профессиональной деятельности работника

Ф.	Занимаемая должность					
И.						
О.						
Показатели	Нормативное (плановое) значение	Фактическое значение	Важность (вес) показателя	Оценка выполнения	Скорректированная оценка	
- показатели эффективности						
1.						
2.						
...						
п.						
- показатели результативности						
1.						
2.						
...						
п.						
Интегральный показатель деятельности:						

Наименование должности непосредственного руководителя _____ (расшифровка подписи)

(Дата составления отчета)

Прошито и пронумеровано 30
(тридцать) листов
Руководитель МБУ «ЦКРЦ
Дзержинского сельского поселения»
К.О. Сальникова

