

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета МБУК «Централизованная
клубная система» муниципального образования
«Параньгинский муниципальный район»



Смирнов Э.В.

«10» сентября 2021 г.

«Утверждаю»
Директор МБУК «Централизованная
клубная система» муниципального
образования «Параньгинский муниципальный район»

Нигматзянова З.С.



«10» сентября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная клубная система» муниципального образования «Параньгинский
муниципальный район» (в последней редакции постановления администрации
от 01.09.2021г. № 202-П)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» муниципального образования «Параньгинский муниципальный район»

Система оплаты труда работников устанавливается на основе размеров должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда, а также размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров выплат стимулирующего характера, в том числе премий.

2. Условия оплаты труда работников определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (далее - положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

3. Заработная плата работников, занимающих должности служащих (далее - работники), определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и компенсационных, стимулирующих выплат, премий.

4. Должностные оклады работников определяются путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 7 настоящего Положения.

5. Базовые оклады работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

6. На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам работникам устанавливаются следующие базовые оклады:

по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - 9932 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - 11353 рубля;

по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего звена» - 12203 рубля;

по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - 8513 рублей

по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - 10216 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - 11870 рублей;

по работникам, должности которых не входят перечисленные в пункте 5 настоящего Положения профессиональные квалифицированные группы, устанавливается базовый оклад - 12203 рубля.

7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление повышающего коэффициента по занимаемой должности:

а) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Акомпаниатор:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
1	2

Культурный организатор:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1

б) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Методист клубного учреждения:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1

в) профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2

Заведующие отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методическим центром народного творчества, центром народной культуры (культуры и досуга) и другими аналогичными учреждениями и организациями, отделениями (пунктами) по прокату кино- и видеофильмов, художественно-оформительской мастерской, отделом по эксплуатации аттракционной техники

1,17

Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), кинорежиссер массовых представлений, звукорежиссер

1,0

Директор творческого коллектива, съемочной группы, руководитель клубного формирования- любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам

1,0

г) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2

1 квалификационный уровень:
администратор, аукционист, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, техник, техник по защите информации, художник

1,0

2 квалификационный уровень: 1,05
 заведующий архивом, заведующий канцелярией,
 заведующий складом, заведующий фотолабораторией,
 заведующий хозяйством; должности служащих 1
 квалификационного уровня, по которым устанавливается
 производное должностное наименование «старший»;
 должности служащих
 1 квалификационного уровня, по которым
 устанавливается II внутридолжностная категория

3 квалификационный уровень: 1,1
 начальник хозяйственного отдела; должности служащих
 1 квалификационного уровня, по которым
 устанавливается I внутридолжностная категория

4 квалификационный уровень: 1,2
 мастер участка (включая старшего), механик; должности
 служащих 1 квалификационного уровня, по которым
 может устанавливаться производное должностное
 наименование «ведущий»

5 квалификационный уровень: 1,25
 начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской,
 начальник цеха (участка)

д) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
1 квалификационный уровень: инженер, инженер по организации труда, инженер по охране труда, сурдопереводчик, инженер-программист (программист), юрисконсульт	1,0

2 квалификационный уровень: 1,05
 должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория

3 квалификационный уровень: 1,1
 должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория

4 квалификационный уровень: 1,2
 должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

5 квалификационный уровень: 1,25
 главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) работникам:

учреждений культуры, расположенных в сельской местности, - 0,25;

учреждений культуры, имеющих звание «Академический», - 0,10;

учреждений культуры, имеющих статус «Национальный», - 0,10;

учреждений культуры, осуществляющих методическую деятельность, - 0,10;

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

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) принимается руководителем учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающей из бюджета муниципального образования «Параньгинский муниципальный район», а также средств полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

9. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам следующих стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за стаж работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающей из бюджета муниципального образования «Параньгинский муниципальный район», а также средств полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

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

работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства - в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля);

работникам учреждений культурно-досугового типа - за выполнение и перевыполнение плановых показателей по подготовке и проведению культурно-досуговых мероприятий; творческую активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работы;

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется..

Максимальный размер стимулирующей надбавки составляет 200 процентов должностного оклада указанным в пункте 7 настоящего Положения.

11. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет - 15 процентов.

12. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

до 3 000 рублей за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени);

до 5 000 рублей за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени);

до 1 000 рублей за почетные звания Республики Марий Эл: «Заслуженный артист Республики Марий Эл», «Заслуженный деятель искусств Республики Марий Эл», «Заслуженный журналист Республики Марий Эл», «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл», «Заслуженный художник Республики Марий Эл» (со дня присвоения почетного звания);

до 1 500 рублей за почетные звания Республики Марий Эл: «Народный артист Республики Марий Эл», «Народный художник Республики Марий Эл», «Народный писатель Республики Марий Эл», «Народный поэт Республики Марий Эл» (со дня присвоения почетного звания);

до 2 000 рублей за почетные звания Российской Федерации: «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания);

до 10 процентов от должностного оклада сотрудникам библиотек за знание и использование в повседневной работе одного иностранного языка;

до 15 процентов от должностного оклада сотрудникам библиотек за знание и использование в повседневной работе двух и более иностранных языков.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, за счет средств республиканского бюджета Республики Марий Эл и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ, указанная в абзацах четвертом-шестом настоящего пункта, устанавливается работникам по основной должности при условии соответствия почетного звания профилю учреждения и выплачивается за фактически отработанное время

13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

15. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

16. Заработная плата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и компенсационных, стимулирующих выплат.

17. Должностные оклады рабочих определяются путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 20 настоящего Положения.

18. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от разряда выполняемых работ.

19. На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам рабочим устанавливаются следующие базовые оклады:

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» - 8514 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» - 9650 рублей.

20. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление повышающего коэффициента по занимаемой должности:

а) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
---	---

1 квалификационный уровень:
наименование профессий рабочих, по которым
предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных
разрядов в соответствии с Единым тарифно-
квалификационным справочником работ и профессий
рабочих

1,0

2 квалификационный уровень:
профессии рабочих, отнесенных к
1 квалификационному уровню, при выполнении работ
по профессии с производным наименованием
«старший» (старший по смене)

1,03

б) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих
второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
1 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
4 разряд	1,0
5 разряд	1,05

тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий рабочих:

6 разряд

1,15

7 разряд

1,2

3 квалификационный уровень:
наименование профессий рабочих, по которым
предусмотрено присвоение 8 квалификационного
разряда в соответствии с Единым тарифно-
квалификационным справочником работ и профессий
рабочих

1,25

21. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения
предусматривается установление рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого
тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для
выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, повышающего
коэффициента к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных
(особо ответственных) работ до 0,3 должностного оклада.

22. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения
предусматривается установление рабочим следующих стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство;
стимулирующая надбавка за стаж работы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающей из бюджета муниципального образования «Параньгинский муниципальный район», а также средств полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом мнения представительного органа работников.

23. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется. Максимальный размер надбавки составляет 200 процентов должностного оклада.

24. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается в процентах от должностного оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет - 15 процентов.

25. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

26. Рабочим устанавливаются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

27. Должностной оклад руководителя учреждения определяется отделом культуры, физической культуры и спорта администрации муниципального образования «Параньгинский муниципальный район» (далее – отдел культуры) в зависимости от сложности труда руководителя (штатная численность учреждения) и особенностей деятельности учреждения, исходя из среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год, в соответствии с государственной статистической отчетностью учреждения по форме НЗП-культура "Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала", и составляет до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается отделом культуры в кратности от 1 до 3.

Общее количество заместителей руководителя учреждения устанавливается отделом культуры, но не более 3 единиц:

должность заместителя по основной (уставной) деятельности вводится при общей штатной численности работников учреждения 10 и более единиц;

должность заместителя по общим вопросам (организационно-административной деятельности) вводится по согласованию с отделом культуры при общей штатной численности работников учреждения 80 и более единиц;

должность заместителя по административно-хозяйственной деятельности (техническим вопросам, экономическому развитию) вводится по согласованию с отделом культуры при наличии одного или нескольких зданий, закрепленных за учреждением на праве оперативного управления, и общей штатной численности работников учреждения 80 и более единиц.

Руководитель учреждения вправе самостоятельно определять направление деятельности заместителя руководителя учреждения в пределах установленного выше общего количества

заместителей руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по основной (уставной) деятельности учреждения устанавливается на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя по общим вопросам (организационно-административной деятельности), административно-хозяйственной деятельности (техническим вопросам, экономическому развитию) и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год устанавливается руководителем учреждения в кратности от 1 до 3.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется отделом культуры.

28 С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

29. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

руководителю учреждения - по решению отдела культуры;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - по решению руководителя, но не более 50 процентов от должностного оклада.

При установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения учитывается исполнение им целевых показателей эффективности работы, определяемых отделом культуры.

При установлении стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения учитывается исполнение ими целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителем учреждения.

30. Стимулирующие выплаты за качество выполнения работ устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, которым присвоена ученая степень, почетное звание, в размерах и на условиях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

31. Премирование руководителя по итогам работы учреждения производится ежеквартально за выполнение государственного задания, а также за выполнение особо важных и особо срочных работ в порядке, установленном Министерством.

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера по итогам работы учреждения производится ежеквартально за выполнение государственного задания, за интенсивность и высокие результаты работы, а также за выполнение особо важных и особо срочных работ по решению руководителя учреждения, но не более 100 процентов от должностного оклада.

Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится за счет бюджетных ассигнований субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающей из бюджета муниципального образования «Параньгинский муниципальный район», а также средств полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников,

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

32. . Оплата труда работников, занимающих должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, а также руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - работники), занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном

размере по сравнению с должностными окладами, установленными для работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются 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 и охраны труда.

33. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

34. Перечень работ, должностей работников, профессий рабочих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и размеры доплат утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

35. При совмещении профессий (должностей) работнику устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. При расширении зон обслуживания работнику устанавливается доплата за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

39. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

40. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

41. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающей из бюджета муниципального образования «Параньгинский муниципальный район», а также средств полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно - по представлению руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлениям заместителей руководителя учреждения;

иных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение порученной работы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), поступающей из бюджета муниципального образования «Параньгинский муниципальный район», а также средств полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику выплачивается премия в соответствии с Положением о премировании, утвержденным работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

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

Размер премии устанавливается как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

44. Премии, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности пособий и в иных случаях определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

45. Выплата премий осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

VII. Другие вопросы оплаты труда

46. Работникам учреждений, занимающим должности служащих, присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности.

Квалификационная категория учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа учреждения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в порядке, установленном работодателем, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

По уважительной причине по представлению руководителя учреждения срок переаттестации работника может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается должностной оклад с учетом квалификационной категории.

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории.

По истечении одного года после выхода на работу квалификационная категория подтверждается при условии предоставления документов и отчета о работе по специальности за один год.

В случае отказа работника от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

По инициативе руководителя учреждения может назначаться внеочередная переаттестация.

В случае отказа работника от внеочередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается со дня заседания аттестационной комиссии.

47. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

48. 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.

49. По должностям служащих (профессиям рабочих), должностные оклады которых не определены настоящим Положением, должностные оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере не более чем базовый оклад по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».