

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ЗУБАРЕВСКИЙ
СЕЛЬСОВЕТ
ОРЕНБУРГСКОГО РАЙОНА
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

«01» сентября 2016 года № 57-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Зубаревский» муниципального образования Зубаревский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области»

Руководствуясь Постановлением администрации муниципального образования Оренбургский район от 26.02.2009 № 1054-п «О введении систем оплаты труда работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Оренбургского района», руководствуясь Уставом муниципального образования Зубаревский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области

1. Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Зубаревский» муниципального образования Зубаревский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области» изложить в новой редакции.

2. Признать утратившими силу постановление администрации муниципального образования Зубаревский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области от 08.05.2014 № 14-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Зубаревский» муниципального образования Зубаревский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области» (включая все изменения и дополнения).

2. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию путем размещения в специально отведенных местах на территории муниципального образования Зубаревский сельсовет.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на специалиста 1 категории – главного бухгалтера (Землянская Н.А.).

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания.

Глава муниципального образования

В.В. Слесарев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации
муниципального
образования
Зубаревский сельсовет
от «01» сентября 2016 г.
№ 57-п

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и
библиотечного обслуживания «Зубаревский» муниципального
образования Зубаревский сельсовет Оренбургского района
Оренбургской области.**

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Зубаревский» муниципального образования Зубаревский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области (далее – Учреждение), включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями оплаты труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на год;

- порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем организации и (или) устанавливаемых Правилами внутреннего трудового распорядка на основе типовых норм труда, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Оренбургский район Оренбургской области от 22.06.2016 № 684-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных

учреждений культуры Оренбургского района» (далее по тексту – постановление администрации МО Оренбургский район).

1.3. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), окладов работников, занимающих должности служащих, профессиям рабочих в Учреждении;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- другие вопросы оплаты труда.

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

1.5. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников Учреждения (без учета выплат в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50 процентов.

1.6. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и соглашением о минимальной заработной плате в Оренбургской области.

Выплата уральского коэффициента должна быть обеспечена сверх установленного минимального размера оплаты труда.

1.9. Размеры окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности объемов средств, которые могут быть использованы на оплату труда.

1.10. Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем, по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.11. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета, и средств, поступающих из других бюджетов.

1.12. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом обеспечения необходимой дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала.

Основной персонал учреждения культуры-работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом Учреждения целей деятельности Учреждения.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал – это работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом данного Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому персоналу и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается приказом министерства культуры и внешних связей Оренбургской области.

1.13. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1.14. Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель Учреждения, если это не предусмотрено иными нормативно-правовыми актами, а так же если это противоречит указу Президента РФ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размер оклада (должностного оклада) работников МБУК устанавливается в зависимости от профессионально - квалификационной группы работника.

Распределение общеотраслевых профессий рабочих по профессионально-квалификационным группам устанавливается на основании

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих	Квалификационные разряды	Размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:			
3 квалификационный уровень	культурорганизатор		11400
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:			
1 квалификационный уровень	заведующий библиотекой		11400
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:			
1 квалификационный уровень	бухгалтер		8300
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	1	6204

По должностям служащих и рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. Положением об оплате труда предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяются путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и

не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Перечень, размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладу:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу – устанавливается 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.

б) повышающий коэффициент к окладу за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности, устанавливается работникам по должностям, отнесенным к профессионально - квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего, ведущего и руководящего состава учреждений культуры и по должностям служащих.

Размер повышающего коэффициента - до 0,25.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются премиальные выплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и значимости Учреждения.

3.3. С учетом условий труда руководителю устанавливаются премиальные выплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

3.4. Премирование руководителя Учреждения производится в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда.

3.5. Должностной оклад руководителя Учреждения культуры определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы. Порядок исчисления размера

средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора МБУК производится согласно приказа министра труда и занятости населения Оренбургской области от 13.11.2008 № 171 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения».

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за применение в работе дезинфицирующих и токсичных средств - 10% от должностного оклада);

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

3) выплаты за работу в особых климатических условиях;

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

4.3 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты – 20% от оклада (расчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

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

4.7. Повышенная оплата 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 РФ.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

4.9. За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается районный коэффициент в размере 15%, который применяется ко всей сумме заработной платы и начисляется на фактический заработок работников учреждений в порядке и размерах, установленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера к окладу. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников, в соответствии с Положением об оплате труда работников

Учреждения.

5.2. Перечень, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается работникам Учреждения. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

5.3. Стимулирующие выплаты - персональная стимулирующая выплата устанавливается работникам МБУК на основании целевых показателей эффективности деятельности:

Целевые показатели эффективности деятельности работников учреждения культуры		
Критерии	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
Директору		
Получение грантов (всероссийских, областных, муниципальных)	Устанавливается локальным актом	Устанавливается локальным актом
Участие в проектной деятельности	Устанавливается локальным актом	Устанавливается локальным актом
Повышение квалификации	Устанавливается локальным актом	Устанавливается локальным актом
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	Устанавливается локальным актом	Устанавливается локальным актом
- межрегиональных	Устанавливается локальным актом	Устанавливается локальным актом
- областных		
- районных		
Руководство клубным формированием	Устанавливается локальным актом	Устанавливается локальным актом
Выполнение муниципального задания	Устанавливается	Устанавливается

<p>Качество организации и проведения культурно-досуговых мероприятий (увеличение охвата населения в процентах к показателям предыдущего года)</p> <p>Организация и проведение мероприятий ДК, превышающих объем муниципального задания</p> <p>Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом</p> <p>Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта</p> <p>Выполнение требований обеспечения антитеррористической безопасности</p> <p>Организация работы сайта</p> <p>Отсутствий замечаний и жалоб</p>	<p>локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>	<p>локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>
Заведующей библиотекой		
<p>Повышение квалификации</p> <p>Информационная культура пользователя (программы, проекты, поиск)</p> <p>Ведение каталога.</p> <p>Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках</p> <p>Умение презентовать свой опыт</p>	<p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>	<p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>

<p>Выполнение муниципального задания</p> <p>Реализация маркетинговых проектов в сфере библиотечной деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом</p> <p>Наличие публикации в СМИ о деятельности библиотеки (2 раз в месяц)</p> <p>Отсутствий замечаний и жалоб</p>	<p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>	<p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>
Культурному организатору		
<p>Повышение квалификации</p> <p>Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - межрегиональных - областных - районных <p>Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 25% от общего количества мероприятий)</p> <p>Отсутствий замечаний и жалоб</p>	<p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>	<p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>
Бухгалтеру		
<p>Соблюдение сроков статистической и иной отчетности;</p> <p>Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.</p> <p>Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.</p> <p>Отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения.</p>	<p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>	<p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p> <p>Устанавливается локальным актом</p>

Выплаты по показателям эффективности деятельности и ее конкретные размеры устанавливаются работникам Учреждения – приказом директора Учреждения на основании решения коллегиального органа (комиссии);

б) за выслугу лет:

- работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных). Размеры выплаты (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 7%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

- работникам рабочих профессий в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 7%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

в) за качество выполняемых работ - устанавливается работникам Учреждения:

- за профессиональное мастерство – устанавливается работникам рабочих профессий.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Данная выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

При награждении и поощрении работников Учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение в размере от 1000 (одной тысячи) рублей до 1 оклада (должностного оклада) с учетом следующих размеров:

1) при награждении Почетной грамотой министерства культуры и внешних связей Оренбургской области – от 1000 (Одна тысяча) рублей до 5000 (Пяти тысяч) рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Оренбургской области, благодарностью Губернатора Оренбургской области – в размере одного оклада (должностного оклада);

г) премиальные выплаты – устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда

Премиальные выплаты работникам МБУК производится по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований и внебюджетных средств на оплату труда работников МБУК по следующим критериям:

Наименование	Критерии премирования	Периодичность
--------------	-----------------------	---------------

ДОЛЖНОСТИ		
Руководитель учреждения (директор, заведующий)	<p>Качество ведения документации, привлеченных внебюджетных средств, стабильность кадров, уровень их квалификации, высокая степень удовлетворенности населения работой учреждения, выполнение целевых показателей деятельности учреждения и годовых планов работы, расширение перечня услуг, предоставляемых населению, отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.</p>	<p>годовая, полугодовая, ежеквартальная и пр.</p>
Культурорганизатор	<p>Ежегодное обновление программ самодеятельных коллективов, увеличение количества клубных формирований. Увеличение количества массовых мероприятий в 1,5 раза, разнообразие форм досуговой деятельности, увеличение доли социально значимых мероприятий, популяризирующих здоровый образ жизни, патриотизм, активную жизненную позицию и др., высокое качество работы, организации дежурства на мероприятиях, своевременная сдача отчетности, а так же грамотное ведение документации</p>	<p>годовая, полугодовая, ежеквартальная и пр.</p>
Бухгалтер	<p>Высокое качество работы, своевременная сдача отчетности, а так же грамотное ведение документации</p>	<p>годовая, полугодовая, ежеквартальная и пр.</p>

Уборщик служебных помещений	Санитарное состояние учреждения и территории, прилегающей к зданию (отсутствие грязи, мусора). Качество уборки территории в зимнее время.	годовая, полугодовая, ежеквартальная и пр.
-----------------------------------	---	--

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

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, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение поручений 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.

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

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

5.4. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат производится пропорционального отработанному времени.

5.5. Размеры установленных стимулирующих выплат работникам МБУК могут отменяться сроком от одного до трех месяцев в случаях:

- нарушения должностных инструкций, превышение должностных полномочий, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей;
- получения дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу);
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;
- прогула, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо

отсутствии на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распития спиртных напитков в рабочее время.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель несет 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.

6.2. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания не может превышать одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и конкретных размерах принимается на основании письменного заявления руководителя Учреждения учредителю данного Учреждения.
