



**НЕРЮНГРИНСКАЯ
РАЙОННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**НЕРЮНГРИ ОРОЙУОНУН
ДЬАҔАЛТАТА
УУРААХ**

№ 102
от « 26 » 01 2018 г.

«Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района»

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «Нерюнгринский район», в связи с исключением из структуры Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района Агиткультбригады, в целях приведения правовых актов об оплате труда в соответствие действующему законодательству, Нерюнгринская районная администрация

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Начальнику Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района (Назарчук С.В.):

2.1. Принять локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда работников Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района.

2.2. Обеспечить заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками.

3. Признать утратившими силу следующие постановления Нерюнгринской районной администрации:

- от 31.05.2010 № 1221 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района».

4. Настоящее постановление опубликовать в Бюллетене органов местного самоуправления Нерюнгринского района и разместить на официальном сайте муниципального образования «Нерюнгринский район» в сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в силу после опубликования в Бюллетене органов местного самоуправления Нерюнгринского района и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам Дьяконову А.Н.

Глава района

В.Н. Станиловский

УТВЕРЖДЕНО:
постановлением Нерюнгринской
районной администрации
от 26.01. 2018 № 102
(приложение)

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Управление
культуры и искусства Нерюнгринского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Управления культуры и искусства Нерюнгринского района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 02.10.2017 № 320 «О мерах по реализации в 2017-2018 годах Указа Президента Республики Саха (Якутия) от 29.08.2012 № 1616 «О Концепции повышения заработной платы работников учреждений бюджетного сектора экономики и минимальной заработной платы в Республике Саха (Якутия) на 2012-2017 годы», приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 11.12.2017 № 1588-ОД «О внесении изменений в приказы Министерства Труда и социального развития Республики Саха (Якутия)», Приказом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) от 05.04.2010 № 168 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры», постановлением НРА от 27.12.2016 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования «Нерюнгринский район», и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений и предприятий», постановлением Нерюнгринской районной администрации от 27.12.2016 № 1913 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования «Нерюнгринский район», и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений и предприятий».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников Муниципального казенного учреждения Управления культуры и искусства Нерюнгринского района.

Муниципальное казенное учреждение Управление культуры и искусства Нерюнгринского района является главным распорядителем бюджетных средств, выделяемых из бюджета муниципального образования «Нерюнгринский район».

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ), используемые в учреждении;

- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждения.

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени 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. 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 законодательством Республики Саха (Якутия).

1.8. Заработная плата работников (без учета премии), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих

2.1. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих».

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	2 658
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3 060
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3 857
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	5 051

2.1.1 Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей специалистов и служащих:

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных должностей специалистов и служащих второго уровня»	
Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
Первый квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок,
Четвертый квалификационный уровень	Ведущий юрисконсульт, ведущий инженер-программист (программист), ведущий инженер по надзору за строительством, ведущий специалист по кадрам
Пятый квалификационный уровень	Главный специалист

2.2. Положением об оплате труда работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент за стаж работы, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

2.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

устанавливается в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общепромышленным должностям служащих и профессиям рабочих»:

Общепромышленные должности служащих первого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
Общепромышленные должности служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,18
5 квалификационный уровень	0,24
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12

2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет:

по общепромышленным должностям служащих повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет применяется ко всем работникам, занимающим должности служащих. В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности независимо от организационно-правового статуса учреждения по предыдущему месту работы.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

От 1 до 3 лет	0,05
---------------	------

Свыше 3 лет до 5 лет	0,10
Свыше 5 лет	0,15

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам, занимающим общетраслевые должности служащих, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах - до 2,0.

2.2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению - устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

МКУ УКиИ	0,2
----------	-----

2.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Выплаты компенсационного характера общетраслевым служащим осуществляются согласно разделу 5 настоящего Положения.

2.5. Премияльные выплаты общетраслевым служащим осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 6 настоящего Положения.

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

3.1 Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 06.10.2008 № 537-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общетраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	2 394
Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	2 658

3.1.1 В целях определения размера должностного оклада и повышающих коэффициентов по квалификационному уровню отдельные категории работников, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесены к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
4 квалификационный уровень	Водитель легкового автомобиля Профессии рабочих, выполняющие сложные и ответственные работы, или многопрофильные работы совмещающие одновременно несколько разных профессий (2, 3 и более)

3.2. Положением предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за классность водителям автомобилей;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу по квалификационным уровням:

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	0,05
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
2 квалификационный уровень	0,12
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,40

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в Муниципальном казенном учреждении Управление культуры и искусства Нерюнгринского района. Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

От 1 до 3 лет	0,05
Свыше 3 лет до 5 лет	0,10
Свыше 5 лет	0,15

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться с установлением повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо

ответственных) работ определяется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения за счет бюджетных ассигнований.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах - до 2,0.

3.2.4. Повышающий коэффициент к окладу за классность водителям:

устанавливается водителям 1 класса - 0,25;

водителям 2 класса - 0,15.

Водителям 1 и 2 класса по квалификации, относящихся к четвертому квалификационному уровню, профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н, выплата за классность не устанавливается.

3.2.5. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению - устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

МКУ УКиИ	0,2
----------	-----

3.3. Повышающие коэффициенты к окладу носят стимулирующий характер. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу производится руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладу, кроме повышающего коэффициента по квалификационному уровню, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определенный трудовым договором, заключаемым с ним, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год и составляет до 2-х размеров средней заработной платы работников основного персонала. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района определяется согласно приложению 2 к настоящему положению.

4.3. Оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже

оклада руководителя учреждения.

4.4. При расчете средней заработной платы, в целях определения оклада руководителя, учитываются оклады (должностные оклады), с учетом повышающих коэффициентов работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется 1 раз в год по фактически начисляемой зарплате за предыдущий календарный год по состоянию на 1 января. В случае увеличения зарплаты работников основного персонала на основании постановлений Правительства РС (Я), постановлений Нерюнгринской районной администрации производится индексация оклада руководителя на индекс роста зарплаты основного персонала.

При расчете средней заработной платы в целях определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Саха (Якутия), нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами учреждения.

4.5. При определении численности работников основного персонала учреждения учитывается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

4.6. Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

4.7. Работник, работающий в учреждении на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, (принятый на неполную ставку) в численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально рабочему времени установленному для него трудовым договором.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя учреждения рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя):

- для руководителя в кратности до 4;
- для заместителя руководителя в кратности до 3,6.

4.9. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за ненормированный рабочий день;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;

5.2. Ежемесячная надбавка за работу с тяжелыми и вредными условиями труда - устанавливается руководителям и специалистам Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района в размере до 12 процентов должностного оклада, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер ежемесячной надбавки определяется руководителем учреждения на основании аттестации рабочих мест, проводимой в соответствии с установленным порядком.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Доплата 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, 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и составляет до 50 % должностного оклада

Данная выплата производится при наличии и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно статьи 153 ТК РФ:

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

5.5. Доплата за сверхурочную работу:

составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Ежемесячная доплата водителям за ненормированный рабочий день

устанавливается в размере 50 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя в пределах фонда оплаты труда.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. Объем стимулирующего фонда формируется в процентном отношении к фонду оплаты труда на очередной год. Размер фонда стимулирования в процентном отношении определяется действующими нормативно-правовыми актами Нерюнгринской районной администрации, до достижения его общего объема не менее 30 % от фонда оплаты труда учреждения.

6.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении установлены следующие виды премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

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

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;

проведение качественной подготовки и проведения 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, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.2.2. 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 может устанавливаться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и срочных работ не ограничена.

6.3. Премирование работников производится в соответствии с основными критериями оценки эффективности учреждения. Премирование работников осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

6.5. Размеры премиальных выплат и (или) выплат стимулирующего характера, порядок и критерии их назначения, а также их лишение утверждаются локальным актом учреждения.

6.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Порядок и условия премирования руководителя и его заместителя

7.1. В целях повышения эффективности и качества работы, улучшения производственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения плановых заданий руководителю, его заместителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) предусматривается с целью поощрений за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

- успешное функционирование учреждений культуры и дополнительного образования подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района;

- отсутствие жалоб (обращений) граждан на качество работы и культуру обслуживания в учреждениях культуры и дополнительного образования детей;

- соблюдение учетно-отчетной, исполнительской и финансовой дисциплины;

- внедрение передового опыта, новых форм и методов работы в подведомственных учреждениях.

- соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и Муниципального образования «Нерюнгринский район».

7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

7.4. Стимулирование руководителя, заместителя руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, и в пределах объема средств, определенного на эти цели в размере до 2% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Выплата премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии за выполнение особо важных и срочных работ производится по письменному согласованию с главой Муниципального образования "Нерюнгринский район" с учетом результатов деятельности учреждения, в зависимости от личного вклада руководителя в выполнении работ, связанных с уставной деятельностью учреждения.

7.5. Размеры премирования, а также размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество работы руководителя учреждения, порядок и критерии этих выплат ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.6. Размеры премирования, а также размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество работы заместителя руководителя учреждения, порядок и критерии этих выплат устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и согласовываются с заместителем главы по инвестиционной, экономической и финансовой политике.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-3 № 475-III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в

Республике Саха (Якутия)» в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работников, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Саха (Якутия).

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения 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.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой Коллективным договором в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.4. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждения знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждения орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);
- награждения Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
Управление культуры и искусства
Нерюнгринского района

Перечень

профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться с установлением повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

1. Водитель легкового автомобиля
-

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
Управление культуры и искусства
Нерюнгринского района

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней
заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей
Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства
Нерюнгринского района

1. Главный специалист.
-