

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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.12.2020 № 92-п

Об утверждении положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Югория» муниципального образования Горный сельсовет Оренбургского района Оренбургской области

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, во исполнение постановления администрации муниципального образования Оренбургский район от 25.04.2011 № 2473-п «Об утверждении положений о функциях и полномочиях учредителя муниципальных учреждений», постановления администрации муниципального образования Оренбургский район от 22.06.2016 № 685-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Оренбургского района»:

1. Утвердить положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Югория» муниципального образования Горный сельсовет Оренбургского района Оренбургской области согласно приложению.

2. Считать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Горный сельсовет Оренбургского района Оренбургской области от 01.07.2016 года № 58-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Югория» муниципального образования Горный сельсовет Оренбургского района Оренбургской области (включая все изменения и дополнения).

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

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на ведущего специалиста Акуленкову М.М.

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

Глава муниципального образования



В.П.Боклин

Разослано: МБУК ЦК и БО «Югория», прокуратуре района, в дело

Приложение

к постановлению администрации
муниципального образования
Горный сельсовет Оренбургского
района Оренбургской области
от 29.12.2020г. № 92-п

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Югория» муниципального образования Горный сельсовет Оренбургского района Оренбургской области

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Югория» муниципального образования Горный 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 структурных подразделений и учреждения в целом, 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;

- мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников;

- порядка аттестации работников учреждений культуры и искусства, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и библиотечного обслуживания «Югория» муниципального образования Горный сельсовет Оренбургского района Оренбургской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Оренбургской области от 16.11.2009 № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» (далее по тексту – Закон Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области») и постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области» (далее по тексту – постановление Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п).

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;

- 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;

- условия оплаты труда директора.

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)) устанавливается не менее 50 процентов.

1.6. 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 устанавливается сверх установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. 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.

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

1.9. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетным учреждениям из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом обеспечения необходимой дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения не должна превышать 40%.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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 учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

1.12. Ответственными за перерасход фонда заработной платы являются руководитель Учреждения.

II. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, далее – оклады) работников учреждения устанавливаются в зависимости от профессионально - квалификационной группы работника.

Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по должностям служащих, устанавливаются в зависимости от квалификационных уровней:

Квалификационный уровень	Минимальный оклад
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава работников культуры, искусства и кинематографии»	
- директор учреждения	16343,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
- библиотекарь	14934,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
- культорганизатор	13736,00

2.2. Положением об оплате труда предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается директором 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 директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 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, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, должности служащих и профессии рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

2.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, должности служащих и профессии рабочих устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда директора учреждения

3.1. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.3. Директору учреждения в случае присвоения ему почетного звания по профессиональной деятельности, устанавливается персональный повышающий коэффициент за качество выполнения работ с учетом обеспечения указанного коэффициента финансовыми средствами:

- 0,15 за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

3.4. При награждении и поощрении директора выплачивается единовременное вознаграждение с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами:

1) при награждении Почетной грамотой министерства культуры и внешних связей Оренбургской области – 1 000,0 (Одна тысяча) рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Оренбургской области, благодарностью Губернатора Оренбургской области – 1 000,0 (Одна тысяча) рублей;

3) при поощрении Правительством Российской Федерации,

Министерством культуры Российской Федерации – 3 000,0 (Три тысячи) рублей.

3.5. С учетом условий труда директору устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего положения. При этом выплаты компенсационного характера должны быть указаны в трудовом договоре.

3.6. Директору Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего положения. При этом выплаты стимулирующего характера должны быть указаны в трудовом договоре.

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

3.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения (включая стимулирующие выплаты) и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности до 5.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п, работникам осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) 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.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.3. 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 Учредителя, а работникам по решению директора учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников.

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

а) за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается работникам учреждения. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с **критериями оценки эффективности деятельности работников:**

Критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (в % к должностному окладу)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (годовая, полугодовая, ежеквартальная и пр.)
Художественный руководитель		
Участие в грантовой и проектной деятельности	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Обновление репертуара (не менее 1/3 в год)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным

		актом
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Участие в оказании платных услуг населению	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Отсутствие замечаний и жалоб	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом

Библиотекарь

Повышение квалификации	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Оформление библиотеки. Содержательность и эстетичность оформления стендов, выставок	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Инновационные формы работы	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Наличие собственных методических рекомендаций, пособий	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Освоение активных форм массовой работы (дискуссии, викторины, акции и др.)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Наличие публикаций в СМИ о деятельности библиотеки (не менее 1 раза в месяц)	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Отсутствие замечаний и жалоб	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом

Культурорганизатор

Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Количество обслуживаемых специалистом посетителей	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным

		актом
Количество культурно-досуговых мероприятий, проведенных с участием работника	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Количество детских и подростковых мероприятий, посетителей в них	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Количество молодежных мероприятий, посетителей в них	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Разработка перспективного, текущего плана работы, контроль за выполнением плана, организации работы по отчетности и анализу деятельности	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Выполнение отдельных поручений руководителя	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Отсутствие жалоб от населения	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Отсутствие замечаний со стороны руководителя и проверяющих организаций	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Руководство клубным формированием, стабильность количества клубных формирований и состава участников, количественное увеличение	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом
Количество призеров фестивалей, конкурсов районного, областного, всероссийского значения	устанавливается локальным актом	устанавливается локальным актом

Критерии оценки эффективности деятельности директора учреждения

Примерные критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки за	Периодичность установления стимулирующей
---	----------------------------------	--

	интенсивность и высокие результаты работы (в % к должностному окладу)	надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (годовая, полугодовая, ежеквартальная)
Выполнение показателей муниципального задания	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Отсутствие замечаний учредителя, по целевому и эффективному использованию бюджетных средств учреждения, по использованию имущества, находящегося в управлении учреждения, по результатам внешних мероприятий	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и бухгалтерской отчетности, предоставление качественной оперативной информации	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Участие в подготовке и проведении крупных мероприятий культурно-досуговых учреждений, профессиональных конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках районного, областного, межрегионального уровня	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя	устанавливается нормативно-правовым актом учредителя
Организация работы сайта	устанавливается	устанавливается

учреждения	нормативно- правовым актом учредителя	нормативно- правовым актом учредителя
Отсутствие негативных отзывов о деятельности учреждения	устанавливается нормативно- правовым актом учредителя	устанавливается нормативно- правовым актом учредителя

Конкретный размер и периодичность установления стимулирующей надбавки «за интенсивность и высокие результаты работы» директору учреждения устанавливаются распоряжением Учредителя, работникам учреждения - приказом директора на основании решения комиссии учреждения по установлению стимулирующей выплаты «за интенсивность и высокие результаты работы» с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Выплата устанавливается на срок не более 1 года.

б) за выслугу лет, с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

- работникам занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии размеры выплаты (в процентах от оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных):

- 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%.

- директору учреждения в зависимости от стажа руководящей работы, работникам из числа служащих и 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 с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

- за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 15% должностного оклада;
- за нагрудный знак «За достижения в культуре» - 5% должностного оклада.

г) за профессиональное мастерство – устанавливается работникам учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер выплаты устанавливается в абсолютном значении.

При награждении и поощрении работников учреждения при наличии денежных средств выплачивается единовременное вознаграждение:

1) при награждении Почетной грамотой министерства культуры и внешних связей Оренбургской области – 1 000,0 (Одна тысяча) рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Оренбургской области, благодарностью Губернатора Оренбургской области – 1 000,0 (Одна тысяча) рублей;

3) при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации – 3 000,0 (Три тысячи) рублей.

г) премиальные выплаты устанавливаются работникам учреждения с целью поощрения за общие результаты труда с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами:

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год). При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

При премировании учитываются:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

- 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.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения по согласованию с учредителем. 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.

5.3. Премиальные выплаты директору учреждения устанавливаются по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении размера премии директора принимаются во внимание показатели премирования:

- рациональное осуществление финансовой и хозяйственной деятельности, правильное расходование денежных средств и сохранность имущества учреждения;

- привлечение для осуществления деятельности учреждения дополнительных источников финансирования и материальных средств;

- качество мероприятий, проводимых учреждением, связанных с уставной деятельностью;
- совершенствование и развитие материально-технической базы;
- ведение всего комплекса учетно-отчетной документации;
- состояние дел и итоги деятельности учреждения;
- кадровые ресурсы, их качественный состав и уровень профессиональной подготовки;
- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- своевременное выполнение утвержденных планов в творческой, методической и иной работе;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетных и служебных документов, связанных с деятельностью учреждения;
- применение эффективных методов организации работы;
- участие в грантовых проектах, смотрах, конкурсах;
- подготовка к проведению выставок, конкурсов и других профессиональных мероприятий различного уровня.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены. Премии выплачиваются при наличии денежных средств.

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

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

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

- нарушения должностных инструкций, превышения 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 появления на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распития спиртных напитков в рабочее время.

VI. Дополнительные выплаты

6.1. Единовременная выплата начисляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.2. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере одного должностного оклада из расчета оклада, установленного на день выплаты.

6.3. В случае если ежегодный отпуск предоставляется по частям, единовременная выплата производится по заявлению при предоставлении одной из частей отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор 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 директора 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 директора учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.2. На основании заявления работнику выплачивается материальная помощь в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, ураган, землетрясение), болезнью работника и его близких родственников, смертью близких, свадьбой, рождением ребенка, юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет) за счет бюджетных средств и средств от иной, приносящей доход деятельности, формируемых в учреждении.

На основании заявления родственников умершего работника и предоставления соответствующих документов (свидетельства о смерти работника) выплачивается материальная помощь на погребение умершего работника за счет бюджетных средств и средств от иной, приносящей доход деятельности, формируемых в учреждении.

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

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и конкретных размерах принимается учредителем на основании письменного заявления руководителя.