



КЫРЫК МАРЫ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИИ

АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРНОМАРИЙСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 ноября 2010 г.

№ 978

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Горномарийского муниципального района**

В целях социальной защиты работников муниципальных учреждений культуры и в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» администрация Горномарийского муниципального района п о с т а н о в л я е т :

1. Ввести систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Горномарийского муниципального района (далее - система оплаты труда).

2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Горномарийского муниципального района (далее - Положение).

3. Установить, что система оплаты труда вводится в следующем порядке:

а) для работников муниципальных учреждений культуры Горномарийского муниципального района по перечню согласно приложению - с 1 января 2011 г.;

для работников муниципальных учреждений культуры Горномарийского муниципального района, не указанных в абзаце первом настоящего подпункта, - по решениям администрации Горномарийского муниципального района по мере выделения финансовых средств из бюджета муниципального образования «Горномарийский муниципальный район» на эти цели;

б) оплата труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Горномарийского муниципального района осуществляется в соответствии с Положением;

оплата труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Горномарийского муниципального района осуществляется в соответствии с Положением до 1 января 2012 г.

4. Рекомендовать муниципальным бюджетным (после 1 января 2012 г.) и автономным учреждениям культуры Горномарийского муниципального района применять Положение для установления условий оплаты труда своих работников.

5. Установить, что заработная плата работников муниципальных учреждений культуры Горномарийского муниципального района (без учета премий, надбавок и доплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий, надбавок и доплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Горномарийский муниципальный район» (далее - Единая тарифная сетка), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае если заработная плата работников муниципальных учреждений культуры Горномарийского муниципального района в соответствии с системой оплаты труда окажется меньше заработной платы (без учета премий, надбавок и доплат), выплачиваемой до введения системы оплаты труда, работникам производится доплата в размере разницы между заработной платой в соответствии с системой оплаты труда и заработной платой, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, до возникновения у них права на получение заработной платы большего размера вследствие ее увеличения (индексации).

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя отдела культуры, физкультуры и спорта администрации Горномарийского муниципального района Смирнову Л.Н.

7. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2011 г.

И.о. главы администрации
Горномарийского
муниципального района



В. Сеюшов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений
культуры Горномарийского муниципального района

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Горномарийского муниципального района.

Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры Горномарийского муниципального района устанавливается на основе должностного оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера, премий.

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

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

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

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

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

4. Базовые оклады работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

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

по профессиональной квалификационной группе «Должности технических исполнителей вспомогательного звена» - 2 400 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры среднего звена» - 3 500 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры ведущего звена» - 4 000 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры» - 4 300 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 2 500 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 3 600 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 4 000 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 4 300 рублей.

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

а) профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей вспомогательного состава»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Контролер билетов	1,0
Смотритель музейный	1,0

б) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Заведующий костюмерной, организатор экскурсий	1,0

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам: без категории	1,0 1,05
2 категория	1,1
1 категория	
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	1,0
Аккомпаниатор: без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
Культурорганизатор: без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1

в) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Библиотекарь, библиограф: без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
высшая категория	1,15
категория «ведущий»	1,2
категория «главный»	1,25
Художник - гример, художник - конструктор, художник по свету, художник театрального костюма, художник постановщик	1,0
Аккомпаниатор – концертмейстер: без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
высшая категория	1,15
категория «ведущий»	1,2
Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного	

творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций:	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
Лектор (экскурсовод):	
без категории	1,0
2 категория	1,05
1 категория	1,1
Хранитель фондов	1,0
Редактор (музыкальный редактор)	1,0
Специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы	1,0
Методист по составлению кинопрограмм	1,0
Специалист по учетно-хранительской документации	1,0
Специалист экспозиционного и выставочного отдела	1,0
Кинооператор	1,0
Ассистент кинооператора	1,0
Звукооператор	1,0

г) профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Главный балетмейстер, главный хормейстер, главный художник, главный дирижер, главный хранитель фондов	1,2
Режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик	1,0
Заведующие музыкальной частью, художественно-постановочной частью, отделом (сектором) библиотеки, отделом (сектором) музея, передвижной выставкой музея, отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методическим центром народного творчества, домом народного творчества, центром народной культуры (культуры и досуга) и другими аналогичными учреждениями и организациями	1,0
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), кинорежиссер, режиссер массовых представлений, звукорежиссер	1,0
Директор творческого коллектива, съемочной группы, руководитель клубного формирования-клубного объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	1,0

д) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
1 квалификационный уровень: архивариус, ассистент инспектора фонда, делопроизводитель,	1,0

инспектор по учету, кассир, секретарь-машинистка	
2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,05

е) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
1 квалификационный уровень: администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, техник, техник по защите информации, художник	1,0
2 квалификационный уровень: заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория	1,05
3 квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	1,1
4 квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего), механик; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	1,2

наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень: начальник гаража	1,25

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

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
1 квалификационный уровень: Бухгалтер, документовед, инженер по организации труда, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), экономист, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по маркетингу	1,0
2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	1,05
3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	1,1
4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,2
5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	1,25

з) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

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

1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга	1,0
----------------------------------------------------------------------------------------	-----

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

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

учреждении культуры, осуществляющих методическую деятельность. - 0,10;

библиотек для слепых - 0,10.

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

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

Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) принимается руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за стаж работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных

специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

библиотечным работникам - за выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений, комплектованию библиотечных фондов, справочно-библиографическому обслуживанию и книговыдаче в год; освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки, высокий уровень подготовки, творческую активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работы;

музейным работникам - за выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности в год, участие в создании новых постоянных, временных и передвижных выставок (экспозиций); творческую активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе.

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

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

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов.

12. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам в следующих размерах:

до 10 процентов от должностного оклада за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени) или за почетные звания Республики Марий Эл «Заслуженный артист Республики Марий Эл», «Заслуженный деятель искусств Республики Марий Эл», «Заслуженный журналист Республики Марий Эл», «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл», «Заслуженный художник Республики Марий Эл» (со дня присвоения почетного звания);

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

до 15 процентов от должностного оклада за знание и использование в работе двух и более иностранных языков;

до 20 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени) или за почетные звания Республики Марий Эл «Народный артист Республики Марий Эл», «Народный писатель Республики Марий Эл», «Народный поэт Республики Марий Эл», «Народный художник Республики Марий Эл» (со дня присвоения почетного звания);

до 30 процентов от должностного оклада за почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания).

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

13. Изменение размеров заработной платы производится в следующие сроки:

при изменении должностного оклада - со дня заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа учреждения о присвоении квалификационной категории;

при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;

при присвоении почетных званий - со дня присвоения почетного звания.

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

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

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

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

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

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

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

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» - 2 200 рублей;

по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» - 2 700 рублей.

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

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

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
1 квалификационный уровень: наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0
2 квалификационный уровень: Профессии рабочих отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,06

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

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

наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 4 разряд 5 разряд	 1,0 1,05
2 квалификационный уровень: наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 6 разряд 7 разряд	 1,1 1,15
3 квалификационный уровень: наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,2

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

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

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

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом мнения представительного органа работников.

23. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по

истечении которого сохраняется или отменяется. Максимальный размер надбавки составляет 200 процентов должностного оклада.

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

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов.

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

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

IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

27. Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, выплаченной за счет бюджетных ассигнований, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок расчета средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечень должностей, относящихся к основному персоналу учреждения, утверждаются приказом Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл.

В случае, когда не представляется возможным произвести расчет средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам основного персонала учреждения в течение полного календарного года, предшествующего году установления размера должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения составляет 7 300 рублей.

28. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

29. Установление должностного оклада художественному руководителю (заместителю руководителя) учреждения при выполнении им функций руководителя (заместителя руководителя) учреждения осуществляется в соответствии с пунктами 27-28 настоящего Положения.

30. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

31. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет бюджетных ассигнований, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

32. Оплата труда работников, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - работники), занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не

могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;
премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

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

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

При премировании учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение порученной работы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

44. Премии, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории. По истечении одного года после выхода на работу квалификационная категория подтверждается при условии предоставления документов и отчета о работе по специальности за один год.

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

По инициативе руководителя учреждения может назначаться внеочередная переаттестация.

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

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

48. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

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



