

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации МКМУ «Николаевская районная библиотечка»



И.Г. Бортник

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МКМУ «Николаевская районная библиотека»

от 27.02.2014 № 15

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного межпоселенческого учреждения «Николаевская районная библиотека»
(новая редакция).

СОГЛАСОВАНО

Руководитель отдела культуры
администрации Николаевского муниципально-го района



О.Н. Тимашева

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного межпоселенческого учреждения «Николаевская районная библиотека» (далее «Положение») разработано в соответствии с постановлением администрации Николаевского муниципального района от 25.07.2013 № 468-па «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета», постановлением администрации Николаевского муниципального района от 23.08.2013 г. № 538-па «О внесении дополнения в постановление администрации Николаевского муниципального района от 25.07.2013 № 468-па».

Положение включает в себя:

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным главой Николаевского муниципального района;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных главой Николаевского муниципального района, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работников, повышающий коэффициент к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на финансовый год, исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, утверждаемых учреждению главным распорядителем средств местного бюджета с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и заданий, установленных отделом культуры администрации Николаевского муниципального района.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда по согласованию с отделом культуры администрации Николаевского муниципального района. Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих учреждения. Предельная штатная численность устанавливается отделом культуры администрации Николаевского муниципального района на год. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей, установленных отраслевым органом управления.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в Коллективном договоре и в настоящем Положении об

оплате и стимулировании труда работников учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Николаевского муниципального района.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам работников учреждений культуры устанавливаются в соответствии с постановлением главы Николаевского муниципального района от 24.02.2014 № 108-па «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работникам учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации Николаевского муниципального района».

Должности, включенные в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Николаевского муниципального района.

2. Специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент 0,25 к базовым должностным окладам:

Установленный к базовому должностному окладу повышающий коэффициент специалистам, работающим в сельской местности, не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за профессиональное мастерство, классность;
- за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

4.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа персонала, в том числе работникам общеотраслевых профессий – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, курсов, других значимых мероприятий, а также за конкретный объем и период работ с высокой степенью интенсивности и результативности.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период. Размер - в пределах 100 процентов оклада.

4.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ - устанавливается отдельным работникам и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

Размер – в пределах 100 процентов оклада.

4.3. Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство, классность – устанавливается отдельным работникам, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и устойчивую высокую результативность труда с целью их стимулирования, раскрытия творческого и делового потенциала, стремления к профессиональному росту, овладению дополнительными профессиональными навыками.

Размер - в пределах 150 процентов оклада.

4.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада):

- за стаж непрерывной работы от 1 до 5 лет – 10 %;
- за стаж непрерывной работы от 5 до 10 лет – 20 %;
- за стаж непрерывной работы свыше 10 лет – 30 %.

4.4.1 При исчислении стажа работы, дающего право на получение надбавок за продолжительность непрерывной работы засчитывается время:

- непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства;
- обучения на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинами, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти.

4.4.2 Право на получение стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняется за работником при поступлении на работу в учреждения культуры и искусства в следующих случаях:

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;
- увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения культуры и искусства, сокращением штатов;

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет (в том числе находящимся на попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- в течение одного года после увольнения с военной службы, если до призыва гражданин состоял в трудовых отношениях с учреждением культуры и искусства;

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения культуры и искусства, аспирантуры и работы по специальности в период учебы;

- если у работника до увольнения из учреждений культуры и искусства стаж непрерывной работы составлял не менее одного года, а после увольнения он работал по той же специальности в учреждениях других ведомств (школах, высших и средних специальных учебных заведениях);

- если у работника до увольнения из учреждений культуры и искусства стаж непрерывной работы составлял не менее одного года, а перерыв, включая работу у других работодателей, составлял не более одного года;

- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидам, надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы сохраняется вне зависимости от перерыва в работе, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства.

4.4.3 Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) исчисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок, выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой по основному месту работы и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. На стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При временном совмещении надбавка начисляется на должностной оклад по основной работе.

4.4.4 Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.4.5 Размер стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по определению стажа работников МКМУ НРБ.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение стимулирующей надбавки, является трудовая книжка.

4.4.6 Если у работника право на назначение или изменение размера стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) возникает в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата стимулирующей надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности;

4.4.7 Ответственность за своевременный пересмотр размера стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) возлагается на работника кадровой службы и руководителя учреждения.

4.4.8 При возникновении индивидуальных трудовых споров по вопросам установления стажа для назначения стимулирующей надбавки и определения ее размеров приказом руководителя учреждения назначается комиссия по урегулированию спорных ситуаций (трудовых споров).

4.4.9 Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающих право на получение ежемесячных надбавок, исчисляется год за год.

5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

6. Работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы и премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) рабочих учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в соответствии с постановлением главы Николаевского муниципального района от 24.02.2014 № 108-па «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работникам учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации Николаевского муниципального района».

2. Рабочим учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада):

- за стаж непрерывной работы от 1 до 5 лет – 10 %;
- за стаж непрерывной работы от 5 до 10 лет – 20 %;
- за стаж непрерывной работы свыше 10 лет – 30 %.

Установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.1. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, которая должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

Конкретные показатели качества разрабатываются непосредственно в учреждении и закрепляются в Положении о выплатах стимулирующего характера.

Размер – в пределах 100 процентов оклада.

2.2. Работникам рабочих профессий, имеющим высокую интенсивность и результативность труда и выполняющим увеличенный объем работы, может

устанавливаться стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы. Размер – в пределах 100 процентов оклада.

3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, осуществляется в соответствии с постановлением главы Николаевского муниципального района от 25.07.2013 № 468-па «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета».

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3-х размеров средней заработной платы работников возглавляемых ими учреждений.

3. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за счет средств районного бюджета в пределах утвержденных на очередной финансовый год бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения

4.1. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада):

- за стаж непрерывной работы от 1 до 5 лет – 10 %;
- за стаж непрерывной работы от 5 до 10 лет – 20 %;
- за стаж непрерывной работы свыше 10 лет – 30 %.

Установление стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.2. Руководителям учреждений устанавливается премиальная выплата по итогам работы с учетом результатов деятельности учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат руководителю указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Заместителям руководителя учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

6. Заместителям руководителя учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчётный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

7. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена настоящим Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

4. По должностям работников и профессиям рабочих, включённым в профессионально - квалификационные группы в установленном порядке, оклады по которым не определены постановлениями главы администрации Николаевского муниципального района, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения экспертным путём, но не более чем оклад по профессиональным квалификационным группам «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с постановлением главы Николаевского муниципального района от 25.07.2013 № 468-па «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета», могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) при совмещении профессий (должностей);

в) за сверхурочную работу;

- г) за работу в ночное время;
- д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов);
- ж) за разъездной характер работы;
- з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Размеры выплат - до 15% от оклада.

Работодатель обязан принять меры по проведению в установленном порядке аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации по её результатам мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате работников в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями:

- районный коэффициент – 1,5;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 50% от оклада.

4. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с нормами трудового права.

4.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

4.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие 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 (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх

оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.3. Повышенная оплата за сверхурочные работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. На работу по совмещаемой профессии заключается отдельный трудовой договор на определённый срок.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при наличии факта расширения зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определённый срок.

4.6. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы:

- премиальные выплаты (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

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

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением 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, мероприятий.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются в Положении о порядке премирования работников учреждения и снижении размера премий. При этом система премирования, разработанная в учреждении, включает в себя:

а) показатели премирования (разрабатываются в соответствии со спецификой конкретного учреждения и занимаемых работниками должностей);

б) условия премирования (выполняют контрольную функцию, выступают определённым ограничителем, влияющим как на размер премии, так и на сам факт её начисления или неначисления);

в) размеры премий (устанавливаются в виде твёрдой суммы или в определённой части от должностного оклада);

г) круг премируемых лиц (работники, которые в своей работе могут достигнуть установленных показателей и тем самым оказать воздействие на достижение учреждением финансовых и других положительных результатов);

д) периодичность премирования;

е) основание премирования.

Премия выплачивается после подведения итогов работы на основании приказа руководителя учреждения, в котором обязательно указывается: фамилия, имя, отчество премируемых лиц, их должности, структурное подразделение, в котором они работают; причина выплаты премии; основание для её начисления; сумма премии.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику может быть начислена премия по итогам работы по решению руководителя учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчётный период, не надлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

3. 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 абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ (мероприятий) не ограничена.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Николаевского муниципального района.

5. Премии, предусмотренные настоящим Положением и являющиеся частью системы оплаты труда, выплачиваются за конкретные производственные и трудовые показатели, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

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.

2. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в подведомственных муниципальных учреждениях культуры отдела культуры администрации Николаевского муниципального района, утверждённый и согласованный в установленном порядке, может быть привлечён к выполнению своих служебных обязанностей как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

В этом случае в рамках действия Трудового кодекса РФ дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней.

3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам выплачивается материальная помощь. Оказание материальной помощи производится на основании заявления работника учреждения один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, независимо от его продолжительности, в размере должностного оклада.

Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на месяц выплаты материальной помощи. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь оказывается только один раз при предоставлении любой из частей отпуска.

Если работник учреждения не отработал календарный год, материальная помощь исчисляется пропорционально отработанному в данном году времени.

4. Работникам производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом. Месячная заработная плата

ника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Директор

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'И.Н. Люстик', written in a cursive style.

И.Н. Люстик