



УТВЕРЖДАЮ
И.о директора МАУ «Кинотеатр»

Лучинина А.В. Лучинина
(Приказ № 82 од от 19.07.2018 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда и материальном стимулировании работников
МАУ «Кинотеатр»
(новая редакция)

г. Печора
2018г.

Содержание

1.	Общие положения	3 стр.
2.	Должностные оклады (оклады) специалистов и рабочих	4 стр.
3.	Выплаты компенсационного характера	6 стр.
4.	Выплаты стимулирующего характера	10 стр.
5.	Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя	15 стр.
6	Другие вопросы оплаты труда	16 стр.
7	Порядок формирования планового фонда оплаты труда	17 стр.
8	Заключительные положения	18 стр.
	Приложение 1	19 стр.
	Приложение 2	22 стр.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением главы МР «Печора» от 29.06.2018г. № 743 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора»; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права; законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми; нормативно-правовыми актами муниципального района «Печора».

1.2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда;
- размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), окладов, тарифных ставок работникам Учреждения, их повышений;
- условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя.
- условия выплаты материальной помощи;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативно-правовыми актами муниципального района «Печора».

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается.

1.8. Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ТК РФ ст.133.1). С целью доведения до минимального размера оплаты труда производится доплата.

1.9. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.10. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.11. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, МР «Печора» Положение подлежит изменению.

1.12. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа (если таковой имеется).

Раздел 2. Должностные оклады (оклады) специалистов и рабочих.

2.1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих Учреждения по профессиональным квалификационным группам

2.1.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Контролер билетов.	8000
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий билетными кассами	8500
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего	

звена»	
Администратор; звукооператор	9000
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; методист по составлению кинопрограмм	9800
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры	
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций	11850

2.1.2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные должности	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Кассир, делопроизводитель	7650
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
5-й квалификационный уровень	Главный специалист	9975
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Заведующий административно-хозяйственным сектором	10350

2.2. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 2.1 настоящего

раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд оплаты труда	Должность	Должностной оклад, рублей
4	электромонтер	7950
9	киномеханик	8925

2.1.3. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

В Учреждении 9 разряд устанавливается киномеханику, занимающемуся разработкой мероприятий, направленных на повышение надежности и экономичности процесса наладки и эксплуатации оборудования, и выполняющему кроме работ, предусмотренных по 5 и 6 квалификационным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника, следующие виды работ: обслуживание всех видов киноустановок, в том числе модернизированного оборудования повышенной сложности; обслуживание установки электронного и цифрового кинопоказа; обслуживание современного оборудования с использованием микропроцессорной техники и электроники.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (при наличии соответствующих условий труда):

- 1) - доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) - доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3) - доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников;
- 4) доплата молодым специалистам.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам, тарифным ставкам работников Учреждения.

3.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
	За работу в ночное время	Статья 154 ТК РФ	<p>35% (Протокол №8 от 05 декабря 2013г. общего собрания)</p> <p>Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. (часть третья введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p>
	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	<p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p>сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;</p> <p>работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если</p>

			<p>работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.</p> <p>Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). (часть третья введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ)</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения</p>
--	--	--	---

			Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. (в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ)
	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	<p>Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. (часть первая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)</p> <p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (часть вторая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)</p> <p>Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.</p>
	Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	<p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>Часть вторая утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.</p> <p>Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.</p>
--	---------------------	------------------	--

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) надбавки за увеличенный объем работы.

4.2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

-период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

-период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

-период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

-период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

-время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки, соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.3.6 раздела 4 настоящего Положения.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

В целях стимулирования работников Учреждений культуры к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

- при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 процентов;

- при наличии квалификационной категории «ведущий мастер» сцены - 30 процентов.

4.3.3. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов, тарифных ставок работников Учреждения и размеры повышения:

№ п/п	Наименование работ	Размер повышения к должностному окладу, окладу, тарифной ставке (%)
1.	Руководителям и специалистам учреждений культуры муниципального района «Печора», имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист республики Коми», и другие почетные звания союзных республик, входящих в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, название которых начинается со слов «заслуженный».при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – для руководителей муниципальных учреждений культуры МР «Печора», профилю должности, занимаемой в учреждении для специалистов муниципальных учреждений культуры МР «Печора»	20
2.	Руководителям и специалистам учреждений культуры муниципального района «Печора», имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входящих в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, название которых начинается со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, название которых начинается со слов «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – для руководителей муниципальных учреждений культуры МР «Печора», профилю должности, занимаемой в учреждении	30

	для специалистов муниципальных учреждений культуры МР «Печора» (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).	
3.	Работникам Учреждения, награжденным ведомственными наградами или знаками отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю Учреждения)	10

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

4.3.6. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении культуры, устанавливаются следующие доплаты (Протокол №8 от 05 декабря 2013г. общего собрания):

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в муниципальные учреждения культуры МР «Печора», расположенные в городах и поселках городского типа	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в муниципальные учреждения культуры МР «Печора», расположенные в городах и поселках городского типа	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

4.4. В учреждении установлены надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в % к должностному окладу, окладу, тарифной ставке
1.	Руководитель учреждения	до 200
2.	Заместитель руководителя учреждения	до 180
3.	Другие работники	до 150

4.4.1. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы определяются учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

4.4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложение 1).

Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении может создаваться постоянно действующий совещательный орган – Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия) в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений.

Руководитель учреждения (при наличии – Комиссия) рассматривает и утверждает Оценочный лист работника (Приложение 2), содержащий оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, процентов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно.

4.5. В Учреждении могут устанавливаться премиальные выплаты:

- за качество и масштабность проведенных культурно-массовых мероприятий;
- за результативность по итогам работы за месяц, квартал, шесть месяцев, девять месяцев, за год;
- к профессиональным праздникам: «День работника культуры», «День кино»;

- к юбилейным датам.

4.5.1. При назначении премии руководитель Учреждения учитывает мнение заведующих структурными подразделениями.

4.5.2. Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Премии выплачиваются в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения или при наличии средств от приносящей доход деятельности.

4.5.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного года, квартала, полугодия премии по итогам работы не выплачиваются.

4.5.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Раздел 5. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя.

5.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

5.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается в размере на 5 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Конкретные размеры должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором.

5.3. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

N п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя*	для заместителя руководителя*
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

<*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается:

на 1,0 - для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера муниципального автономного учреждения

5.4. Коэффициент кратности определяется Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора» в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 5.3 настоящего Порядка.

5.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителя руководителя учреждения.

5.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителя руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры и туризма муниципального района «Печора» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

5.8. Управление осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.

5.10. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам может выплачиваться материальная помощь.

6.1.1. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения, а директору учреждения по его

письменному заявлению на имя начальника управления культуры и туризма МР «Печора» в следующих случаях:

- по случаю достижения работником 50, 55, 60, 65, 70, 75 – летнего возраста в размере до 5000 рублей;
- в связи с выходом работника на пенсию: стаж работы в Учреждении от пяти лет и более – 5000 рублей;
- в связи со смертью работника - 5000 рублей. В этом случае помощь оказывается одному из близких родственников;
- в связи с выходом в трудовой отпуск один раз в год – до 10000 рублей.

Размер материальной помощи устанавливается учреждением самостоятельно.

6.1.2. Выплаты материальной помощи осуществляются на усмотрение директора Учреждения и при наличии средств от приносящей доход деятельности.

6.1.3. Размер материальной помощи руководителю учреждения согласовывается с Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.3. 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.

6.4. 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.

Раздел 7. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

7.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы работникам культуры устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам с учетом их повышений и выплат компенсационного характера.

7.3. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

7.4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 4 настоящего Положения.

8. Заключительные положения

8.1. Положение вступает в силу со дня его издания.

8.2. Данное положение может быть пересмотрено:

- в связи с изменением функций и задач муниципальных учреждений культуры;

- в соответствии с изменениями в действующую систему оплаты труда.

8.3. Действия настоящего положения не распространяются на работников, работающих по гражданско-правовому договору в случае, если данный договор в установленном порядке не признан трудовым договором.

8.4. Срок действия настоящего Положения – неограничен. В случае изменения законодательства либо аспектов деятельности учреждения в Положение вносятся изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора Учреждения и доводятся до работников.

8.5. Во всех случаях, не предусмотренных настоящим Положением, следует руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам
учреждения

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер надбавок к должностному окладу (%)
Стабильная деятельность учреждения	Отсутствие претензий со стороны руководителя к деятельности сотрудника	ежемесячно	до 10
	Строгое выполнение должностных обязанностей	ежемесячно	до 10
	Обеспечение бесперебойного творческого и производственного процесса	ежемесячно	до 20
	Взаимозаменяемость в работе (выполнение обязанностей в период отсутствия основного работника до 10 дней и более)	ежемесячно	до 30
	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	ежемесячно	до 10
	Качественное и оперативное выполнение важных заданий и особо срочной работы	ежемесячно	до 40
	Качественная подготовка, организация, контроль и проведение ремонтных работ	ежемесячно	до 20
	Подготовка учреждения к отопительному сезону	годовая	до 10
	Своевременное и качественное предоставление отчетов	ежемесячно	до 10
	Отсутствие нарушений финансовой деятельности: - контроль лимита кассы; - ведение без нарушений журнала учета БСО; - ведение без нарушений кассовой книги.	ежемесячно	до 20

	Качественная подготовка и проведение мероприятий: - заполняемость зала > 60% - наличие положительных отзывов, анкет - наличие статей, публикаций о мероприятии в СМИ	ежемесячно	до 20
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны зрителей на качество предоставления услуг	ежемесячно	до 10
	Наличие предложений по оптимизации штатного расписания	годовая	до 20
	Своевременное размещение на сайтах www.bus.gov и zakupki.gov.ru	ежемесячно	до 10
Эффективное использование учреждением бюджетных средств	Наличие предложений по оптимизации неэффективных расходов	квартально	до 30
Развитие учреждения	Участие в конкурсах, в т.ч. грантовых, целевых программах: - за каждый разработанный проект - за каждый проект-победитель	полугодовая	до 20 до 40
	Наличие договоров с юридическими или физическими лицами на предоставление услуг	ежемесячно	до 20
	Внедрение новых видов платных услуг, позволяющие привлечь дополнительные средства	ежемесячно	до 20
	Разработка и внедрение локальных актов учреждения	годовая	до 20
	Перевыполнение плана мероприятий	ежемесячно	до 20
	Выполнение отдельных поручений руководителя учреждения, не относящихся к должностной инструкции	ежемесячно	до 30
	Привлечение спонсорской помощи	ежемесячно	до 20
	Отсутствие нарушений при оформлении учета документации	ежемесячно	до 30

	Степень личного участия работника в проводимых культурно-досуговых мероприятиях и в т.ч.: - поиск и скачивание фильма в сети Интернет; - оцифровка видеофильмов, видеороликов; - показ фильмов за пределами учреждения; - использование и управление медиатехникой на мероприятиях	ежемесячно	до 50
Стабильное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	Проведение ежегодного сервисного обслуживания	годовая	до 20
	Своевременное выполнение профилактических и ремонтных работ	ежемесячно	до 20
	Устранение аварийных ситуаций, поломок в короткие сроки с надлежащим качеством	ежемесячно	до 20
	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	ежемесячно	до 20
	Исполнение работником правил (норм, инструкций), использования хранения вверенных ему технических средств, проведение ежемесячного тех. обслуживания	ежемесячно	до 10
Обеспечение безопасных условий в учреждении	Отсутствие предписаний надзорных органов	годовая	до 40
	Ведение без нарушений пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррористической деятельности.	квартальная	до 10