Приложение

к постановлению администрации муниципального образования Абинский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«Приложение 1

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации

муниципального образования

Абинский район

от 30 марта 2018 г. № 297

(в редакции постановления администрации муниципального образования Абинский район от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г. №\_\_\_\_\_\_\_)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры

муниципального образования Абинский район

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (далее - Положение) разработано в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении отраслевой системы оплаты труда работников и с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район устанавливаются 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, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, обязательств отраслевых соглашений и мнения соответствующих профсоюзов.

Положение включает в себя:

базовые размеры окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.

2. Условия оплаты труда, включая базовый размер оклада (базовый должностной оклад), ставки заработной платы (далее- оклада) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к базовым размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (далее - работники, учреждения) производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год и предельными размерами не ограничивается.

6. Положения об оплате труда работников учреждений разрабатываются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципальными правовыми актами муниципального образования Абинский район, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, общего собрания работников учреждения, и согласовываются с учредителем.

7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Руководителям учреждений в составе расходов на оплату труда необходимо предусматривать средства для установления ежемесячных доплат до минимального размера оплаты труда работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполнение нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда.

8. Фонд оплаты труда с начислениями работников муниципальных образовательных учреждений, формируемый за счет средств местного бюджета рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

II. Порядок и условия оплаты труда работников,

занимающих должности служащих

1. Базовые оклады служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| #G0№ п/п | Наименование ПКГ | Базовый оклад, рублей |
|  | Должности технических исполнителей | 8670 |
|  | Должности работников культуры среднего звена | 8771 |
|  | Должности работников культуры ведущего звена | 10081 |
|  | Должности младших научных работников | 10177 |
|  | Должности старших научных работников | 10788 |
|  | Должности руководящего состава учреждений культуры | 11492 |

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3 - 6 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| #G0№ п/п | Виды квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Ведущий | 0,20 |
| 2. | Высшая категория | 0,15 |
| 3. | Первая категория | 0,10 |
| 4. | Вторая категория | 0,05 |

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| #G0№ п/п | Должностные категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Главный | 0,25 |
| 2. | Ведущий | 0,20 |
| 3. | Высшая категория | 0,15 |
| 4. | Первая категория | 0,10 |
| 5. | Вторая категория (старший) | 0,06 |
| 6. | Третья категория | 0,03 |

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующие выплаты отдельным категориям работников.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения, при их наличии;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) и приведены в пунктах 8 - 10 настоящего раздела Положения.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Абинский район.

8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, концертных программ и других мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| #G0№ п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах  от оклада |
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

10. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» по основному профилю профессиональной деятельности в размерах 10 процентов от оклада.

11. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников устанавливаются в размере не более 3000 рублей в месяц на ставку в установленном порядке.

12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

13. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

1. Базовые оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| #G0Разряды выполняемых работ в соответствии  с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Базовые оклады, рублей | | | | | | | |
| 8121 | 8365 | 8616 | 8875 | 9142 | 9417 | 9700 | 9991 |

В учреждениях могут утверждаться перечни высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 - 4 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладам рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя. Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

за выслугу лет;

за профессиональное мастерство.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Абинский район.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6-7 настоящего раздела Положения.

6. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| #G0№ п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах  от оклада |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

7. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его

заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией муниципального образования Абинский район и критериями (показателями) для установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются начальником отдела культуры администрации муниципального образования Абинский район и зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждений по отраслевому признаку, утвержденных отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником отдела культуры.

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в сельской местности;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда работников с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер и порядок указанных выплат устанавливаются в Положениях об оплате труда учреждений и не могут быть ниже установленных законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Абинский район.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

7. 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 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, в пределах фонда оплаты труда могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения при их наличии;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитываются:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий; другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к 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 работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с Положением, утвержденным руководителем учреждения.

2. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, оплата труда осуществляется в соответствии с общеотраслевыми и отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Абинский район, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры».

3. Руководитель организации формирует, согласовывает с учредителем штатное расписание и утверждает его приказом учреждения.

4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

5. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативно- правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Исполняющий обязанности

заместителя главы

муниципального образования

Абинский район С.Г. Браниш