

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АМУРСКАЯ ОБЛАСТЬ ШИМАНОВСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОГЕОРГИЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.12.2015

№ 45

с. Новогеоргиевка

Об утверждении положения об оплате труда работников МБУК «Культурно-досуговое объеди

На основании Постановления Главы Шимановского района от 09.12.2015 №788 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников МБУК «Культурно-досуговое объединение»

постановляю:

1. Утвердить положения об оплате труда работников МБУК «Культурно-досуговое объединение» с. Новогеоргиевка согласно приложению №1 к настоящему постановлению.
2. Разместить данное положение на официальном сайте администрации Новогеоргиевского сельского совета.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на специалиста 2 категории Новогеоргиевского сельсовета Овсянникову И.Ю.
4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2016 года.

Глава Новogeоргиевского

Сельсовета
Л.В.Шумеева

Утверждено

Постановлением главы

Новogeоргиевского сельсовета

№45 от 17.12.2015г.

Положение

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения ☐ культуры

«Культурно – Досуговое Объединения».

С. Новогеоргиевка

I. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Амурской области от 31.12.2009 №294-ОЗ «Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Правительства области от 28.04.2010 №209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений», приказом Министра культуры и архивного дела Амурской области от 21.03.2014г. «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении министерства культуры и архивного дела Амурской области», федеральными и областными правовыми актами.

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов;

виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам, критерии их установления;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующих характера;

условия оплаты труда руководителя

другие вопросы оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников

Минимальные размеры окладов работников учреждения культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий, должностей к профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с выпусками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и разделами Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Наименование должности

Группа оплаты

Минимальный оклад (руб.)

Художественный руководитель клубного учреждения.

1

5369,0

Культурорганизатор

Культорганизатор (2 квал. категория)

2

3696,0

Культорганизатор (без квал. категории)

3

3325,0

Библиотекарь

Библиотекарь

2

4060,0

Уборщик производственных и служебных помещений

1

2688,0

Система оплаты труда работников учреждения (далее – работники) устанавливается с учетом повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера, премии и закрепляется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.Виды и размеры повышающих коэффициентов,

критерии их установления

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

2.2.1.При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

1)Повышающий коэффициент к окладу руководителям и специалистам за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности в размере 0,25(Закон Амурской области № 529-ОЗ от 11.10. 2011 года «О межбюджетных отношениях в Амурской области»). Повышающий коэффициент за работу в сельской местности увеличивает оклад работников и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2)Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование.

По должностям работников (профессиям) предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по

результатам проведенной в отношении работника аттестации. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными актами учреждения. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, устанавливается минимальный повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию с учетом уровня квалификации, предусмотренный локальным актом об оплате труда.

3)Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника, при этом устанавливается в размерах от минимального оклада и не может превышать - 0,6.

Повышающие коэффициент к окладу указанные в подпункте 2) и 3)текущего раздела не устанавливается руководителю учреждения

4)Персональный повышающий коэффициент к окладу:

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к минимальному окладу. Предельный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать –3,0.

Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников с учетом:

а) работы в творческих коллективах учреждения - лауреатах окружных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства;

б) творческих заслуг - лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства.

В случае если работник соответствует одновременно нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами «а» и «б», персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований, на выбор работника.

в) работы по координированию деятельности общедоступных библиотек, учреждений клубного типа Шимановского района;

г) наград полученных на региональном уровне;

д) удостоенных им региональных либо районных почетных званий, в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

е) особых творческих достижений, а именно номинаций на профессиональную премию, либо проявление творческого новаторства;

ж) проведенной научной или методической работы в сфере библиотечного дела, клубной работы;

з) работы с одаренными детьми, талантливой молодежью, с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами окружных, областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства и (или) с учетом работы с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Амурской области в области культуры и искусства.

2.2.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты устанавливаются на соответствующий календарный год.

2.3. Условия осуществления и размеры выплат

компенсационного характера

2.3.1. Локальными актами об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

1) Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ.

2) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

а) размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со статьей 151 и статьей 60.2. Трудового кодекса РФ соответственно;

2.3.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении (за исключением районных коэффициентов) и применяются к минимальному окладу без учета повышающих коэффициентов. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Условия осуществления и размеры выплат

стимулирующего характера

Работникам учреждения локальными актами об оплате труда в пределах доведенного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок к минимальному окладу:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;

- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.1. К стимулирующим выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

а) надбавка работникам учреждений (со стажем работы по специальности не менее 10 лет) за дополнительную нагрузку, связанную с передачей опыта (образовательным процессом), молодым работникам учреждения (стаж работы по специальности не менее 2 лет) – в размере от 5 до 15% минимального оклада;

б) надбавка художественному, артистическому персоналу учреждения за производственную нагрузку, связанную с участием работника в спектаклях, концертах при превышении установленных законодательством норм выработки (выступлений) в течение календарного года – в размере от 5 до 15% минимального оклада;

в) надбавка художественному, артистическому персоналу учреждения за участие в создании премьерных постановок, спектаклей, концертов, программ – в размере от 5 до 15% минимального оклада;

г) надбавка работникам библиотек и других учреждений - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в целевые программы в размере от 5 до 15% минимального оклада;

д) надбавка работникам учреждений за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями учреждений, а также за работу по оказанию услуг физическим лицам сверх установленного муниципального задания учреждения (перевыполнение плановых показателей муниципального задания учреждения) от 5 до 15% минимального оклада;

2.4.2. К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ относятся:

-за выполнение непредвиденных работ (разработка нормативно –правовых актов);

-за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-за оперативность (досрочное) в исполнении поручений;

-за проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-за участие в течение года (не менее трех раз) в выездной работе в учреждения культуры района.

2.4.3. К стимулирующим выплатам за наличие ученой степени, почетных званий относятся:

а) надбавки работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

-за почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный деятель

искусств РФ» - в размере до 50% минимального оклада;

-за почетное звание «Заслуженный работник культуры Амурской области - в размере до 35% минимального оклада.

При наличии у работника более 1 почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника;

б) надбавки работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации – в размере до 30% минимального оклада;

в) надбавки работникам, имеющим ученую степень – в размере до 25% минимального оклада.

При наличии у работника учреждения ученой степени, почетного звания и знака отличия, надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

2.4.4 Условия осуществления стимулирующих выплат работникам производятся с учетом:

1) Показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении, согласно перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работником. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением. Перечни являются приложениями к локальным актам об оплате труда учреждения. Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты. При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

2) Рекомендаций Совета трудового коллектива (далее - Совет) по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданного в учреждении. Представление в Совет по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется их непосредственным руководителем или лицом, уполномоченным руководителем данного учреждения. Совет трудового коллектива проводит мониторинг достижения (для лиц, поступающих на работу в учреждение - определения) показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, установленных перечнем, и рассматривает представления ежемесячно (в отношении лиц поступающих на работу в учреждение – по мере необходимости). Рекомендации совета по определению размеров стимулирующих выплат направляются руководителю учреждения в течение трех дней с момента их принятия. При этом необходимо учитывать, что объем средств, направляемых на обеспечение данных стимулирующих выплат должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требования настоящего положения.

Пункт 2.4. настоящего постановления не применяется к оплате труда руководителя.

2.5. Выплата за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям и специалистам учреждений культуры. При стаже работы в учреждениях культуры:

от 1 до 5 лет включительно – 5% оклада;

от 5 до 10 лет включительно – 10% оклада;

от 10 до 15 лет включительно – 15% оклада;

свыше 15 лет – 20% оклада.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, независимо от перерывов в работе включаются:

время работы в учреждениях культуры;

время работы в органах государственной власти;

время военной службы граждан;

время обучения работников учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в учреждениях культуры.

Стаж работы для выплаты надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании заявления работника. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Ответственность за

своевременный пересмотр размера надбавки за стаж работы возлагается на руководителя учреждения.

2.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.6.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся премии за работу в календарном периоде (месяц, квартал, год).

Порядок и условия премирования работников за работу в календарном периоде устанавливаются локальными актами об оплате труда учреждения в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Основанием выплаты премии по итогам работы в квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок. Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются с учетом результатов выполнения учреждением государственного задания, а также за выполнение особо важных и срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки. Результаты оцениваются Советом трудового коллектива. Совет трудового коллектива принимает решение о распределении премиального фонда. Размер премии устанавливается в размере от 5 до 25 в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работников без учета повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента работникам, работающим в учреждениях расположенных в сельской местности).

2.6.2. Поощрение работников учреждения.

За безупречную и эффективную работу работникам учреждения предусмотрены выплаты единовременного поощрения в размере и с учетом:

а) присвоения работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации, в размере 3-х минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю учреждения;

б) награждения работника Почетной грамотой министерства культуры Российской Федерации и (или) почетной грамотой Российского профсоюза работников культуры, в размере 2-х минимальных окладов работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю учреждения;

в) награждения работника Почетной грамотой Правительства Амурской области и (или) министерства культуры и архивного дела Амурской области, в размере 1-го минимального оклада работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю учреждения, подтверждающих награждение Почетной грамотой.

г) награждения работника Почетной грамотой администрации Шимановского района в размере 1000 руб., Благодарностью Главы района – 500 руб.

Районный коэффициент и процентная надбавка (за непрерывный стаж работы на предприятиях, в организациях и учреждениях, расположенных в южных районах Дальнего Востока) при расчете размера поощрения не начисляются.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

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

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

3.3. Порядок и условия премирования руководителя за работу в календарном периоде устанавливаются нормативно-правовыми актами учредителя и осуществляются с учетом результата деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размеры премиальных выплат руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

3.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения установлен в кратности до 2,2 (исходя из установленного предельного уровня соотношения в кратности от 1 до 3, в соответствии с постановлением правительства Амурской области от 28.04.2010 №209(в редакции от 18.09.2014 №552).

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения, и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.6. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала должна составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда основного персонала учреждения.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Система оплаты труда работников учреждения культуры устанавливается учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников учреждения.

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

К ним относятся библиотекарь пункта книговыдачи, художественный руководитель, заведующий филиалом.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных

уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К ним относятся: технический персонал.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К ним относятся: руководитель учреждения.

4.3. Размер должностного оклада работника включает в себя размер минимального оклада и повышающих коэффициентов. Должностной оклад определяется по группам оплаты в зависимости от количественных и качественных показателей работы в соответствии с настоящим положением и локальными актами. Количественные показатели оцениваются ежегодно. В соответствии с ними определяются группы оплаты на следующий год. Качественные показатели определяются наличием специального образования.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и установленной региональным соглашением величины минимальной заработной платы.

4.5. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих из бюджета Шимановского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4.6. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата работникам

выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Заработная плата выплачивается работнику, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором, трудовым договором.

4.7. К источникам финансирования, за счет которых обеспечивается, выплата заработной платы относятся:

средства районного бюджета,

средства, полученные от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности учреждения, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам. При этом доля, от приносящей доход деятельности, направляемая на оплату труда работников учреждения составляет в размере 50 процентов.

4.8. Фонд оплаты труда для расчета субсидии, предоставляемой из районного бюджета, рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{СЗП} \times \text{Ст} \times \text{количество месяцев, где:}$$

СЗП – средняя заработная плата в соответствии с «дорожной картой», утвержденной распоряжением главы на соответствующий год;

Ст – количество ставок согласно штатного расписания.

4.9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда работников представлен в приложении № 2 к настоящему постановлению «Положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры Шимановского района по должностям, не отнесенных к муниципальным должностям».

4.10. Штатное расписание учреждения утверждается на год руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

Приложение №1

к постановлению главы

Новогеоргиевского сельсовета

от № 45 от 17.12.2015г

Положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных

премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального бюджетного учреждения культуры

«Культурно – Досуговое Объединения»

с. Новогеоргиевка

по должностям, не отнесенным

к муниципальным должностям

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципальных бюджетных учреждений (далее - муниципальные учреждения) Шимановского района по должностям не отнесенным к муниципальным должностям (далее - работники).

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определены в коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – учредителем, в ведении которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при награждении почетной грамотой - до 1000 рублей при объявлении благодарности до 500 рублей;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 2000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

8. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения –учредитель, в ведении которого находится учреждение.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

9. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.