

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников Государственного автономного учреждения «Государственный русский драматический театр им. М. Ю. Лермонтова»

1. Общая часть

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Правительства Чеченской Республики от 30 ноября 2015 г. N 225 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных организаций культуры, искусства и кинематографии в Чеченской Республике" и Постановлением Правительства Чеченской Республики от 06 апреля 2021 г. № 60 «О внесении изменений в постановление Правительства чеченской Республики от 30 ноября 2015 года №225» в целях стимулирования деятельности Государственного автономного учреждения «Государственный русский драматический театр им. М.Ю. Лермонтова», именуемое далее «Учреждение»

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (базовые должностные оклады);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов). 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 других условиях, определенных трудовым договором.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Условия оплаты труда, установленные настоящим Положением, включая размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры окладов (базовые должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицами 1,2,3,4 приложения № 1 к Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности <i>технических исполнителей</i> и <i>артистов вспомогательного состава</i> »	9 823 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <i>среднего звена</i> »	10 189 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <i>ведущего звена</i> »	11 050 - 12 200 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности <i>руководящего состава</i> учреждений культуры, искусства и кинематографии»	12 831 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности <i>служащих первого</i> уровня»	9 823 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности <i>служащих второго</i> уровня»	10 300 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности <i>служащих третьего</i> уровня»	10 600 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности <i>служащих четвертого</i> уровня»	12 731 рубль

Для артистического и художественного персонала, установление оклада которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер должностного оклада возрастает пропорционально ее перевыполнению.

В Учреждениях, где применяется поспектакльная оплата труда артистического и художественного персонала, размер заработной платы рассчитывается исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной (за спектакль, выступление, постановку) определяется исходя из расчета размера должностного оклада артистического и художественного персонала, деленного на норму выступлений, постановок в месяц, установленную Учреждением самостоятельно.

2.2. В целях стимулирования труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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 иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3 и 2.6 настоящей главы Положения.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается Учреждением персонально в отношении конкретного работника.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных

выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Размер персонального повышающего коэффициента – в пределах до 0,1.

2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимуляции работников Учреждения, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития 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», составляют:

ведущий (ведущий мастер сцены) –	0,20;
высшей категории	– 0,15;
первой категории	- 0,10;
второй категории	- 0,05.

Порядок установления повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство разрабатывается в Учреждении и утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

2.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития 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».

Размеры повышающих коэффициентов:

главный	– 0,25;
ведущий	– 0,2;
высшей категории	– 0,15;
первой категории	- 0,1;
второй категории	- 0,05;
третьей категории	- 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности ^{не} образует новый оклад и учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3. В целях стимулирования труда за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается коэффициент эффективности.

Коэффициент эффективности устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала Учреждения исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске спектакля).

Коэффициент эффективности устанавливается в процентном отношении к окладу работника Учреждения. Критерии оценки эффективности разрабатываются комиссией, созданной для этой цели в Учреждении, и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Коэффициент эффективности устанавливается работнику по результатам работы за месяц, квартал. Размер коэффициента эффективности устанавливается до 100 процентов к окладу.

2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях (государственных или (и) муниципальных).

Размеры стимулирующей надбавки (в процентах от оклада):

от 1 до 5 лет	-	5% от должностного оклада
от 5 до 10 лет	-	10% от должностного оклада
от 10 до 15 лет	-	15% от должностного оклада
от 15 до 20 лет	-	20% от должностного оклада
свыше 20 лет	-	30% от должностного оклада

2.5. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры стимулирующей надбавки:

«Народный артист Российской Федерации»	- 50%
«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»	- 50%
«Заслуженный артист Российской Федерации»	- 40%
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	- 40%
«Народный артист Чеченской Республики»	- 30%
«Заслуженный деятель искусств Чеченской Республики»	- 30%
«Заслуженный артист Чеченской Республики»	- 25%
«Заслуженный работник культуры Чеченской республики»	- 25%

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V11 настоящего Положения.

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

3.1. Минимальные размеры должностных окладов (базовые должностные оклады) рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицами 3 и 4 Приложения 1 к настоящему Положению в зависимости от разряда выполняемых работ по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5 481 рублей
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5 755 рублей
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6 045 рублей
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6 346 рублей
5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6 663 рублей
6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6 997 рублей
7 разряд работ в соответствии с ЕТКС	7 346 рублей
8 разряд работ в соответствии с ЕТКС	7 714 рублей

3.2. С учетом условий труда в Учреждении рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

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

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам принимается Учреждением с учетом обеспечения их финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3 и 3.4 настоящей главы Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессионализма, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника – в пределах до **1,0** должностного оклада.

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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих на срок не более года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Профессии рабочих, выполнявших важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до **1,0** оклада.

3.5. Работникам Учреждения предусматривается установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- за выслугу лет.

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.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.6 и 3.7 настоящей главы Положения.

3.6. Работникам рабочих профессий устанавливается надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более года. Рекомендуемый размер – до **50%** от оклада.

Критерии оценки за профессиональное мастерство разрабатываются комиссией, созданной для этой цели в Учреждении, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3.7. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за выслугу лет, в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

от 1 до 5 лет	-	5% от должностного оклада
от 5 до 10 лет	-	10% от должностного оклада
от 10 до 15 лет	-	15% от должностного оклада
свыше 15 лет	-	20% от должностного оклада

Решение об установлении стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается комиссией, созданной для этой цели в Учреждении, и утверждается приказом руководителя Учреждения.

3.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

3.9. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя, художественного руководителя, главного режиссера, главного бухгалтера

4.1 Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения основного персонала устанавливается Министерством культуры Чеченской республики в кратности от 1 до 4 к средней заработной плате работников основного персонала Учреждения за предыдущий год.

Коэффициент кратности для руководителя Учреждения устанавливается на текущий финансовый год.

Предельный размер кратности увеличивается по решению Министерства культуры Чеченской Республики в отношении руководителей Учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство культуры Чеченской республики.

Предельный уровень коэффициента выплаты за эффективность и высокие результаты работы – до 0,4 от средней заработной платы работников основного персонала Учреждения за предыдущий год.

Коэффициент за эффективность и высокие результаты работы для руководителя Учреждения устанавливается Министерством культуры Чеченской Республики и пересматривается по результатам работы Учреждения за отчетный квартал.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗПР} = \text{Орук} + (\text{ЗПср} \times \text{Кэ})$$

$$\text{Орук} = \text{ЗПср} \times \text{Ккр}$$

где -

ЗПР – заработная плата руководителя Учреждения;

Орук - должностной оклад руководителя Учреждения;

ЗПср- средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу Учреждения (приложение 2 к настоящему Положению);

Ккр – коэффициент кратности;

Кэ - коэффициент эффективности.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, главному режиссеру.

Должностные оклады заместителей руководителя (и если в Учреждении только один из заместителей руководителя) и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на **10 – 20%** ниже должностного оклада руководителя.

Оклад заместителя руководителя устанавливается на **20 – 30%** ниже оклада руководителя.

4.2. С учетом условий труда руководителю, художественному руководителю Учреждения, заместителям, главному режиссеру, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю Учреждения по решению министра культуры Чеченской Республики с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения) за счет средств фонда оплаты труда Учреждения.

Размеры премирования руководителя, художественного руководителя, главного режиссера, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Министерством культуры Чеченской Республики в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения, художественного руководителя, главного режиссера соответственно.

4.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя Учреждения на срок до одного года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда устанавливаются работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате работников Учреждения.

5.2 Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя Учреждения на срок до одного года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда устанавливаются работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников Учреждения.

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере 5% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению

безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7. Порядок и условия премирования работников Учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении выплачиваются премии:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками 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 профессиональной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере 5 окладов (базовых должностных окладов) при:

-награждении государственными наградами Российской Федерации и Чеченской Республики – присвоении почетных званий Российской Федерации и Чеченской Республики;

-награждении знаками отличия Российской Федерации и Чеченской Республики;

-награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

7.4. 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 устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и проведение мероприятий не ограничена.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы:

-интенсивность и напряженность работы;

-особый режим работы (связанный с обеспечением без аварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;

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

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

и
гу
го
).

а,

а

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

7.6. Ежемесячная фиксированная премия

- отсутствие дисциплинарных взысканий за предыдущий рабочий год.
- отсутствие отпуска без сохранения заработной платы за предыдущий рабочий год.

Максимальным размером ежемесячная фиксированная премия не ограничена.

7.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменном форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам оказывается материальная помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения трудового коллектива и коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

8.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

8.5. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно утверждать структуру и штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда, разрабатывать объем нагрузки работникам, а также несет ответственность за стоимость платных услуг, предоставляемых Учреждением и за качество предоставляемых бюджетных услуг.

а

ции
жду
лого
Ю.

ода,

эва

8.6. Направление средств, полученных от приносящей доход деятельности, на выплату надбавок стимулирующего характера не является основанием для уменьшения бюджетного финансирования.

1

ции
кду
ого
Ю.

да,