



квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и разделами Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп		Минимальный размер оклада (ставки), руб.
1		2
Общепрофессиональные профессии рабочих Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями от 12 августа 2008 г.)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий: переплетчик документов	2270
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-программист (программист)	3144
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория «специалисты II категории»: инженер-программист (программист)	3454
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория «специалисты I категории»: инженер-программист (программист)	4168
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» ** ведущий инженер-программист (программист)	5413
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	библиотекарь, библиограф: без квалификационной категории	3144
	II квалификационная категория	3794
	I квалификационная категория	4567
	ведущий библиотекарь, библиограф	5008
	ведущий методист	5848
	главный библиотекарь, главный библиограф;	6282

заведующий отделом (сектором) библиотеки: не отнесенной к группе по оплате труда IV группы по оплате труда руководителей, III группы по оплате труда руководителей, II группы по оплате труда руководителей, I группы по оплате труда руководителей	5467 5008 5413 5848 6282
--	--------------------------------------

Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее – оклады, должностные оклады, ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

## **2.2. Виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам, критерии их установления**

2.2.1. Работнику учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам культуры и искусства за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) – коэффициент специфики;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.2.2. Условия применения повышающих коэффициентов к окладам:

2.2.2.1. Повышающий коэффициент к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам культуры и искусства за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, образует новый оклад, и применяется путем умножения оклада, предусмотренного разделом 2.1. Положения, на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к окладу за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.2.2.2. 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. Персональный повышающий коэффициент к окладу не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.2.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) или коэффициент специфики устанавливается всем работникам учреждений культуры, в связи со спецификой деятельности отдельных учреждений (структурных подразделений учреждения). Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному

окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.2.2.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, в том числе артистического и художественного персонала к раскрытию их творческого потенциала.

2.2.2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов 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. Применение повышающих коэффициентов (кроме повышающего коэффициента, указанного в п. 2.1.1) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (ставке), за исключением повышающего коэффициента за ученую степень или почетное звание, не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Размеры выплат по видам повышающих коэффициентов приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

### **2.3. Наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера**

2.3.1. Работникам учреждения может быть предусмотрено установление выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области).

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районных коэффициентов и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

2.3.2. Размеры и условия применения выплат работникам компенсационного характера.

2.3.2.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

2.3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- 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;

- повышенная оплата труда сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- конкретные размеры доплат за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

- доплата 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 за 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 не рабочий 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;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, работникам могут устанавливаться доплаты и надбавки к окладам, в том числе:

работникам на тех работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов), в размере до 30 % оклада;

водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем в размере до 25 % оклада.

2.3.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.3.2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.2.5. Размеры и условия осуществления компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **2.4. Наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера**

2.4.1. Работнику учреждения может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказом по учреждению с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, в следующем порядке:

главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно – по решению руководителя;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

При определении видов и размеров стимулирующих выплат учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;

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

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

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Размеры и условия применения стимулирующих выплат к окладам:

2.4.2. К стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы руководителям и специалистам относятся надбавки:

- за организационно-методическое обеспечение деятельности библиотек района – рекомендуемый размер 20 % оклада;
- за работу с детьми-инвалидами работникам культуры – рекомендуемый размер 30 % оклада;
- за классность водителям автомобилей: 2 класс – 10 % оклада, 1 класс – 25 % оклада.

2.4.2.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом по учреждению с учетом разрабатываемых в учреждении показателями эффективности деятельности.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в общей сумме не должны превышать 235% оклада (ставки) для специалистов и служащих и 200% оклада (ставки) для других категорий работников.

2.4.2.2. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

2.4.2.3. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям структурных подразделений и специалистам районных учреждений культуры и искусства. При стаже работы в учреждениях культуры и искусства:

стаж работы	(процентов)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

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

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- время военной службы граждан;
- время обучения работников учреждений культуры и искусства 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 и искусства.

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 и кадровую службу учреждения.

2.4.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы за месяц (квартал) и год, с учетом результатов выполнения учреждением муниципального задания, а также за выполнение особо важных и срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки. Конкретный размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работников, так и в абсолютном размере. Премии, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ работников без учета

повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам культуры и искусства за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности).

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя.

3.3. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой II настоящего Положения.

3.4. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) премия по итогам работы (за месяц или квартал, год). Выплаты осуществляются в размере и порядке, установленном трудовым договором.

2) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий. Стимулирующая выплата устанавливается исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений главы Константиновского района и администрации Константиновского района;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

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

Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается главой района по согласованию с финансовым отделом администрации района.

Максимальный размер единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий установлен трудовым договором.

3) за наличие ученой степени, почетных званий. Выплаты осуществляются в размерах, установленных трудовым договором.

Выплаты премии по итогам работы (за месяц или квартал, год), единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий производятся за счет средств учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий руководителю учреждений, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

3.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения утверждается постановлением администрации района в кратности от 1 до 3 и может быть увеличен по решению администрации района с включением в соответствующий перечень, утверждаемый постановлением администрации района.

3.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера: премия по итогам работы (за месяц или квартал, год); за наличие ученой степени, почетных званий, устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке и размерах, указанных в подразделе 2.4 настоящего Положения.

3.7. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

### **III. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

3.1.1. 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 работникам может быть оказана материальная помощь 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;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

3.1.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

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

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

3.1.4. 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 объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (Общероссийский День библиотек – 27 мая), - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

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

3.1.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – администрация района.

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

3.1.6. 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.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с 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 выборного органа первичной профсоюзной организации или иных представительных органов работников.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Перечень должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу районных учреждений, подведомственных администрации Константиновского района, изложен в постановлении администрации района от 27.03.2015 № 222 «О некоторых вопросах оплаты труда в районных муниципальных учреждениях».

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять до 40% (за исключением районных учреждений с численностью работников менее 15 человек).

4.3. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях непосредственно в месте выполнения им работы (перечисляется на указанный работником счет в банке) не реже чем каждые полмесяца, в сроки, принятые коллективным договором. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Общий размер всех удержаний, при каждой выплате заработной платы, не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4. 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 отдельно по каждой из должностей.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Экономия фонда оплаты труда остается в распоряжении учреждения и может использоваться на дополнительное материальное поощрение работников. Размер материального поощрения определяется руководителем учреждения.

Выплаты могут, осуществляются за счет средств фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда, фактически образовавшейся в течение года, в том числе по вакантным должностям.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.6. 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.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третьей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается, в размере не менее двух третьей оклада.

4.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников МБУК  
"Константиновская МЦРБ"

Рекомендуемые размеры выплат по повышающим коэффициентам

Наименование повышающего коэффициента	Категории работников	Максимальное значение коэффициента
Повышающий коэффициент к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам культуры и искусства за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности	Руководители и специалисты структурных подразделений (филиалов) районных учреждений культуры, расположенные в сельской местности	0,25
Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) – коэффициент специфики	Всем работникам учреждений культуры, в связи со спецификой деятельности отдельных учреждений (структурных подразделений учреждения), за исключением руководителей и работников, у которых оклады (ставки) определены в процентном отношении к должностному окладу руководителя	1,3
Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание	Работникам культурно-просветительных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) и лицам, работающим в учреждениях культуры и искусства, имеющим почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств»; работникам учреждений культуры и искусства, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников) и лицам, работающим в учреждениях культуры и искусства, имеющим почетное звание «Народный артист»	0,15  0,30
Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных)	Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных культурных изделий и декораций для театральных постановок; закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов	1,3

<p>работ по решению руководителя рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.</p>	<p>для театральных постановок по собственным эскизам;  машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью рабочих менее 10 человек;  переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов;  реставратор редких ценных книг, рукописей и документов;  реставратор фильмокопий;  слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов;  водители: автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов, автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые обслуживанием и перевозкой слабовидящих и незрячих граждан</p>	
---	---	--