Приложение 2

 к приказу комитета по культуре

 города Барнаула

 от 30.09.2016 №87

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников отдела культурного наследия

комитета по культуре города Барнаула

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников отдела культурного наследия комитета по культуре города Барнаула (далее – Положение) устанавливает систему и порядок оплаты труда работников отдела культурного наследия комитета по культуре города Барнаула (далее – работники).

1.2. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации);

должностной оклад – фиксированный размер месячной оплаты труда за исполнение служебных и должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

стимулирующие и компенсационные выплаты – премии, доплаты и надбавки, устанавливаемые в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу);

премия – денежное поощрение за добросовестное исполнение служебных обязанностей и иные отличия в работе.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда состоит из тарифной ставки или должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размер тарифной ставки (должностного оклада) устанавливается в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденной постановлением администрации города.

Повышение размера тарифных ставок (должностного оклада) осуществляется в соответствии с постановлением администрации города.

2.3. Фонд оплаты труда работников устанавливается в пределах выделенных ассигнований.

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера

3.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за совмещение профессий (должностей);

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

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

районный коэффициент к заработной плате.

3.2. Работникам производится доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, осуществляется доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% тарифной ставки (должностного оклада).

Конкретный размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и увеличение объема выполняемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных ассигнований на оплату труда.

3.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику осуществляется единовременная выплата в размере двух должностных окладов. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата осуществляется один раз при предоставлении любой части отпуска по заявлению работника.

3.7. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на заработную плату, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.8. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителем и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе устанавливаются стимулирующие выплаты:

доплата за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за качество и результативность работы;

ежемесячная премия;

премия по итогам работы за год.

4.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Размеры надбавки устанавливаются (в процентах от тарифной ставки (должностного оклада) при выслуге лет:

от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 5 лет – 15 процентов;

от 5 до 10 лет – 20 процентов;

от 10 до 15 лет – 25 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

4.3. В целях материального стимулирования конечных результатов работы с учетом возложенных задач работникам устанавливается ежемесячная надбавка за качество и результативность работы в размере до 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада).

Конкретный размер ежемесячной надбавки устанавливается председателем комитета по культуре города Барнаула.

4.4. Работникам в целях поощрения за выполненную работу может устанавливаться ежемесячная премия.

Условиями премирования работников являются:

личный вклад каждого работника в выполнении задач, поставленных перед коллективом;

ответственное и качественное выполнение трудовых функций, предусмотренных должностными инструкциями;

своевременное и качественное выполнение планов работы;

соблюдение порядка ведения делопроизводства;

учет и сроки предоставления отчетности, контрольных заданий;

соблюдение трудовой дисциплины.

4.4.1. Премия выплачивается в размере до 100% тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

4.4.2. Премия не начисляется за период временной нетрудоспособности, нахождения в очередном, учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске по уходу за ребенком.

4.4.3. Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

4.4.4. Лишение премии полностью или частично осуществляется за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение условий премирования.

Полное или частичное лишение премии осуществляется за тот расчетный период, в котором было обнаружено нарушение либо невыполнение условий премирования, и оформляется приказом.

4.4.5. Лицам, проработавшим неполный месяц и уволившимся по уважительной причине, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.4.6. Конкретный размер ежемесячной премии устанавливается председателем комитета по культуре города Барнаула с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Работникам может быть установлена премия по итогам работы за год. Премия по итогам работы за год устанавливается председателем комитета по культуре города Барнаула при наличии экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в конце финансового года, и максимальным размером не ограничивается.

4.6. Премии работникам, отработавшим неполный месяц (год), устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5. Материальная помощь

5.1. Работнику может выплачиваться материальная помощь в размере тарифной ставки (должностного оклада) в год при наличии экономии фонда оплаты труда в текущем финансовом году.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает председатель комитета по культуре города Барнаула на основании письменного заявления работника.

5.3. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя.

5.4. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.