

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета

М.В. Еремин

«30» марта 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГАУК «Театр молодежи»

И.Л. Селезнев

«30» марта 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного учреждения культуры «Приморский краевой драматический театр молодежи»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения культуры «Приморский краевой драматический театр молодежи» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных, бюджетных и казенных учреждений утвержденным постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583, с Законом Приморского края от 25 апреля 2013г. № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края (в редакции Закона Приморского края от 02.11.2016 г № 14-КЗ), с Постановлением Администрации Приморского края от 08 мая 2013г. № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», Постановления Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па, Постановление вступило в силу с 01.01.2017 г., Постановления Администрации Приморского края от 28.03.2018 № 132-па с учетом Новых Единых рекомендаций для систем оплаты труда в госучреждениях на 2018г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017г., и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников ГАУК «Приморский краевой драматический театр молодежи» (далее – Учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников.

Положение определяет порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые

сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.5. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на предмет соответствия требованиям к квалификации, установлению размеров окладов сотрудников (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей комиссии учреждения.

1.6. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения.

1.10. Зарботная плата сотрудника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. Доля административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 30 процентов.

2. Система оплаты труда, порядок и условия оплаты

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящего Положения;
- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.2. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не относящиеся к гарантированным.

2.5. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. К окладам работников по ПКГ устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет, образующий новый оклад.

2.7. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается для всех работников учреждения, независимо от времени работы в государственных и

муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления и за время военной службы, в размере: 20 %.

2.8. Ежегодно, на основании, правоустанавливающих документов, сумма окладов индексируется.

2.9. При наступлении у работника Учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

3.3.. Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

3.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - 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 в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

3.9. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.10. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

3.11. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока не может превышать 30 процентов заработка;

3.13. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

3.14. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда.

3.15. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

- размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.
- расчет за час работы определяется путем деления оклада работника на норму часов текущего месяца, согласно, производственного календаря.
- размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, с учетом утверждаемых руководителем Учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

4.2. Показатели и критерии оценки эффективности труда различных категорий работников должны включать:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;
- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;
- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными каждому работнику.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.4. Работникам учреждений культуры устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться:

- выполнение учреждением (структурным подразделением) в полном объеме государственного задания, установленного отраслевым органом;
- выполнение особо важных или срочных работ;
- сложность выполняемых работ;
- содействие в повышении доходности Учреждения.

Работникам учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг.

4.4.2. Работникам учреждений устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы культуры);

При установлении надбавки за качество выполняемых работ могут учитываться:

- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- оперативное и качественное выполнение заданий руководителя учреждения.

4.4.3. Работникам учреждений за общие результаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за квартал, год.

5. Условия выплат стимулирующего характера выполнения показателей эффективности работником

Стимулирующие выплаты работникам театра производится при условии:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период ;
- отсутствии сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений – отсутствие сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций подразделением);
- наличия денежных средств у театра.

5.1. Распределение разовых доплат стимулирующего характера осуществляется по

итогах каждого месяца по балльной системе с учётом выполнения критериев.

Стоимость одного балла равна 1 проценту денежной выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие надбавки начисляются персоналу, согласно, оценки их деятельности, на основании оценочных листов. Стоимость балла определяется по каждому сотруднику индивидуально в зависимости от коэффициента трудового участия, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее «Комиссия») в количестве 3-5 человек, утверждаемая приказом руководителя театра.

5.3. Основные задачи Комиссии: оценка результатов деятельности работников театра в соответствии с критериями, подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

5.4. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат, принятое решение оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель театра издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

5.5. Работникам, отработавшим неполный отчетный период, начисление доплат производится за фактически отработанное время.

5.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу руководителя театра устанавливаются в соответствии с приказом администрации Приморского края с учётом оценки деятельности учреждения.

6. Условия назначения, снижения или отмены стимулирующих выплат.

6.1 Критерии для назначения стимулирующих выплат определены в Приложении №1. Перечень критериев эффективности деятельности может корректироваться по предложению председателя профсоюзной организации театра или руководителя театра.

Максимальное количество баллов – 100, максимальная стимулирующая выплата за высокие результаты работы - 200 %, выплата за качество выполняемых работ – 200 %.

6.2 Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- * полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- * полностью, если по вине работника произошёл зафиксированный несчастный случай;
- * полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствовавшие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- * полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения;
- * полностью или частично при невыполнении плана театром;
- * полностью или частично при отсутствии денежных средств у театра.

6.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения соответствующего профсоюзного органа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

7.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

7.3. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

$MЗП_{рук.} = Пус \times ЗПр$, где:

$MЗП_{рук.}$ – максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

$Пус$ – предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения;

$ЗПр$ – среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

7.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения устанавливается отраслевым органом в размере, не превышающем размера, который установлен приложением к настоящему Положению, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

7.5. В структуре заработной платы руководителя учреждения размер оклада

и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 40 процентов..

7.6. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

7.7. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в процентах к окладу, с учетом условий его труда.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

7.8. Руководителю учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценка работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемой отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отраслевым органом.

7.9. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда руководителю учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю учреждения определяется по формуле:

$R_n = (P_{орук} + \sum KB) \times 40\%/60\%$, где:

R_n – максимальный размер надбавок руководителю учреждения, в рублях;

$P_{орук}$ – размер оклада руководителя учреждения, в рублях;

$\sum KB$ – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов – доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

7.10. Руководителю учреждения по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц \times (ПФ/i/100)$, где:

$Пф_i$ – размер премии по итогам работы руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

$Оц$ – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

$Пф$ – максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i – отчетный период (равный соответственно: 4, при условии выплаты премии ежеквартально, 1 – при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

7.11. Руководителю учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

7.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения (далее – предельный уровень соотношения заработной платы для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется отраслевым органом в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для руководителя соответствующего учреждения отраслевым органом, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

7.13. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения в трудовом договоре.

7.14. Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащие нормы трудового права. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда; - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в абсолютных размерах в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

В случае установления заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

7.15. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам работы предоставляется премия.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

7.16. . Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

8. Оказание материальной помощи работникам учреждения

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

8.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9. Оказание материальной помощи руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

9.2. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменных заявлений соответственно заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

9.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

10. Ответственность работодателя

10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.

11.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования трудовых отношений в учреждении культуры «Приморский краевой драматический театр молодёжи» (далее – Учреждение) в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, утв. постановлением Правительства РФ от 3 августа 2008 г. № 583, с Законом Приморского края от 23 апреля 2018 г. № 183-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края (в редакции Закона Приморского края от 02.11.2016 г. № 144-КЗ)» с дополнением Администрации Приморского края от 03 мая 2018 г. № 105-ад «О внесении изменений в закон об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», дополнением Администрации Приморского края от 24 ноября 2018 года № 541-ад. Положение вступает в силу с 01.01.2019 г. Постановлением Администрации Приморского края от 20.03.2018 № 132-ад с учетом Нормативных актов для системы оплаты труда в государственных на 2018 г., утвержденных Федеральным трехсторонним соглашением по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., и призвано обеспечить соблюдение и исполнение оплаты труда сотрудников ГАУК «Приморский краевой драматический театр молодёжи» (далее – Учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиты трудовых прав сотрудников.

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда, порядок установления ставок на оплату труда, систему материального стимулирования и вознаграждения сотрудников учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, занятых на работе в учреждении в соответствии с законодательными актами учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Данное Положение распространяется в равной степени на сотрудников, работающих на условиях полной занятости (зачисленного штатного сотрудника).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимается денежное вознаграждение, выплачиваемое работником за выполненную им трудовую функцию, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, предоставляемые