



**АДМИНИСТРАЦИЯ
КАЛАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14 июля 2023 года

№ 382

с. Чара

**Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании
труда работников муниципальных учреждений средств массовой
информации Каларского муниципального округа Забайкальского края**

В соответствии с решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 24 июня 2022 года № 206 «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края» (в редакции от 11 июля 2023 года № 304), постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 года № 609 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) заработной платы, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Каларского район», руководствуясь статьей 32 Устава Каларского муниципального округа Забайкальского края, администрация Каларского муниципального округа Забайкальского края постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации Каларского муниципального округа Забайкальского края.

2. Муниципальному автономному учреждению Редакция газеты «Северная правда» внести соответствующие изменения в локальные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

3. Считать утратившими силу постановления администрации муниципального района «Каларский район»:

от 28 марта 2018 года № 112 «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации муниципального района «Каларский район»;

от 28 июня 2019 года № 335 «О внесении изменений в Примерное положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных

учреждений средств массовой информации муниципального района «Каларский район», утвержденное постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28 марта 2018 года № 112».

4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования (обнародования) на официальном сайте Каларского муниципального округа Забайкальского края и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2023 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Каларского муниципального округа Забайкальского края по социальным вопросам.

Глава Каларского муниципального
округа Забайкальского края



В.В. Устюжанин

Утверждено:
постановлением администрации
Каларского муниципального округа
Забайкальского края
от 14 июля 2023 года № 382

Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации Каларского муниципального округа Забайкальского края

I. Общие положения

Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в целях обеспечения достойной оплаты труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации Каларского муниципального округа Забайкальского края (далее - учреждения), на основании

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановления Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;
- решения Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 24 июня 2022 года № 206 «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края» (в редакции решения от 11 июля 2023 года № 304);
- решения Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 303 «Об обеспечении роста заработной платы в Каларском муниципальном округе Забайкальского края»;

- решения Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 302 «Об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в Каларском муниципальном округе Забайкальского края»;

- постановления администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 года № 609 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) заработной платы, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Каларского район».

Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативными правовыми актами Российской Федерации, Забайкальского края и Каларского муниципального округа Забайкальского края;

- рекомендуемые размеры надбавок, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативными правовыми актами Каларского муниципального округа Забайкальского края.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, надбавки, повышающие коэффициенты к ним и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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 в соответствии с нормами трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного администрацией Каларского муниципального округа Забайкальского края.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатные расписания включают в себя все должности работников и профессии рабочих учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объёмных и финансовых показателей,

установленных администрацией Каларского муниципального округа Забайкальского края.

В случае изменения структуры учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке, согласованные с учредителем учреждения.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в Коллективном договоре и Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения (при наличии).

Заработная плата работников учреждений, установленная в соответствии с решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 24 июня 2022 года № 206 «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края», постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28.11.2014 г. № 609 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) заработной платы, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Каларского район», с учетом изменений, предусмотренных решениями Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 303 «Об обеспечении роста заработной платы в Каларском муниципальном округе Забайкальского края» и от 11 июля 2023 года № 302 «Об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в Каларском муниципальном округе Забайкальского края» и настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам учреждений до вступления в силу данных нормативных правовых актов, при условии сохранения работникам объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации. При этом учитываются требования Федерального закона, устанавливающего минимальный размер оплаты труда.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

В случае, если месячная заработная плата работников Учреждения по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным

и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

В случае, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих Учреждений до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным и региональным законодательством, с 1 июля 2023 год ниже 19 494 рублей, с 1 января 2024 года ниже 22 027 рублей, то руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений устанавливается гарантированная персональная надбавка. Размер гарантированной персональной надбавки исчисляется как разница между начисленной заработной платой до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 19 494 рубля с 1 июля 2023 года, 22 027 рублей с 1 января 2024 года.

Гарантированная персональная надбавка выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления компенсационных и стимулирующих выплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

II. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, за исключением руководителя, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ):

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6327

	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6519
--	--	------

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень (бухгалтер)	9116
2 квалификационный уровень	9308
3 квалификационный уровень	9498
4 квалификационный уровень	9690
5 квалификационный уровень	9882

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Оператор компьютерного набора	7568

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Корректор; технический редактор	7966

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
--------------------------	---	------------------------------------

		рублей
1 квалификационный уровень	Корреспондент; фотокорреспондент; выпускающий (редактор по выпуску)	8440
2 квалификационный уровень	Дизайнер; редактор; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор	8640
3 квалификационный уровень	Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; собственный корреспондент; специальный корреспондент	8843
4 квалификационный уровень	Редактор I категории	9377

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
2 квалификационный уровень	Ответственный секретарь	10316
3 квалификационный уровень	Главный редактор	11120

Оклады (должностные оклады) специалистов учреждений средств массовой информации, расположенных в сельской местности, а также в поселках городского типа (рабочих поселках) повышаются на 25 процентов в соответствии с решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 24 июня 2022 года № 206 «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета Каларского муниципального округа Забайкальского края» (в редакции решения от 11.07.2023 № 304).

Данная доплата образует новый оклад.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются в размере не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 года № 609 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) заработной платы, базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Каларский район», с учетом индексаций, установленных нормативными правовыми актами Каларского муниципального округа Забайкальского края.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессиональных квалификационных групп с обязательным применением внутривидового категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы, установленной постановлением администрации муниципального района «Каларский район» от 28 ноября 2014 года № 609, с учетом изменений, предусмотренных решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 303 «Об обеспечении роста заработной платы в Каларском муниципальном округе Забайкальского края» и настоящим Положением.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения индексируются в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции в соответствии с постановлением администрации Каларского муниципального округа Забайкальского края.

В целях формирования трудовых отношений с работниками учреждения при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуются минимальные размеры выплат - 4% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с учетом изменений, предусмотренных решением Совета Каларского муниципального округа Забайкальского края от 11 июля 2023 года № 302 «Об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в Каларском муниципальном округе Забайкальского края»:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) доплата за расширение зоны обслуживания;

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определённый срок.

б) при совмещении профессий (должностей);

Размер и срок, на который устанавливается доплата за совмещение профессий, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

г) за сверхурочную работу;

Повышенная оплата за сверхурочные 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;

д) за работу в ночное время - производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 35% 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 месяце;

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

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.

Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым Законодательством.

IV. Порядок и условия стимулирования труда работников

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы:

4.1.1. За выслугу лет.

Устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях средств массовой информации (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры в процентах (от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 10 %;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 20 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 25 %;

при выслуге лет от 10 лет без ограничения срока действия - 30 %.

4.1.2. За почетное звание, ученую степень и ученое звание.

Надбавка устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

Работникам учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

4.1.3. Молодым специалистам.

Надбавка устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада) лицам в возрасте до 35 лет, впервые заключившим трудовой договор с учреждениями в течение одного года после окончания образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора в другое учреждение средств массовой информации, ранее установленная надбавка сохраняется.

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются локальными нормативными актами учреждений по решению руководителя в пределах утвержденного фонда.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

Показатели оценки интенсивности, высоких результатов и качества выполняемых работ разрабатываются и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период.

Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, а также размер стимулирующих выплат для руководителя определяются в соответствии с Положением об оплате труда руководителя муниципального автономного учреждения редакция газеты «Северная правда».

VI. Порядок и условия премирования работников

В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах утвержденного фонда на основании Коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником 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 уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии может устанавливаться 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.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании работников.

6.1. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

6.2. Премия может быть выплачена работникам единовременно.

6.2.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения.

6.2.2. Единовременная премия может выплачиваться при:

- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

6.3. Премия может выплачиваться работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

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

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

VII. Выплата материальной помощи

7.1. Материальная помощь выплачивается по основному месту работы, один раз в год по заявлению работника, в размере одного должностного оклада. На сумму материальной помощи начисляются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплата материальной помощи производится, как правило, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, но может быть по просьбе работника и по решению работодателя выплачена в иные сроки.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда работника.

Работникам, не отработавшим полного календарного года, материальная помощь начисляется пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

В случае увольнения работника до окончания того календарного года, в котором получена материальная помощь, из выплат, причитающихся работнику при увольнении, производится удержание излишне выплаченной материальной помощи за период со дня, следующего за днем увольнения, до окончания текущего календарного года.

В случае неиспользования работником права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск либо отсутствия права на него, а также в случае длительной болезни или по другим уважительным причинам по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в другое время в течение календарного года.

Работнику, принятому на работу в течение календарного года, а также при выходе на работу работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, выплата материальной помощи производится в декабре текущего календарного года на основании его письменного заявления пропорционально отработанному времени в календарном году.

В период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

Право на выплату материальной помощи, не полученной работником до истечения текущего календарного года, на последующие годы не переносится.

Размер материальной помощи определяется исходя из установленного работнику должностного оклада на день подачи заявления по замещаемой должности.

7.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь может выплачиваться работнику в связи с рождением ребенка,

свадьбой работника, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

7.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Коллективным договором.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

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. Настоящее Положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.