

Утверждаю:



Директор КГБУ «Камчатское концертно-филармоническое объединение»

*Д.С. Кадачигова* Д.С. Кадачигова

« 26 » декабря 2022г.

Приложение № 1  
к приказу директора КГБУ «Камчатское  
концертно-филармоническое объединение»  
от « 26 » декабря 2022г. № 53

**Положение об оплате труда работников  
Краевого государственного бюджетного учреждения  
«Камчатское концертно-филармоническое объединение»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008г. № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», с Постановлением Правительства Камчатского края от 12.11.2008 года № 370-П «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края», в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 02 марта 2015 года № 88-П «О внесении изменений в приложение к Постановлению Правительства Камчатского края от 12.11.2008 года № 370-П «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края», Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 февраля 2019 г. N 14-1/ООГ-549.

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Камчатское концертно-филармоническое объединение».

Данное Положение включает в себя:

- ✓ размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- ✓ наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим Положением;
- ✓ размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет средств краевого бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;
- ✓ условия оплаты труда руководителей и специалистов краевого государственного бюджетного учреждения «Камчатское концертно-филармоническое объединение».

1.2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников краевого государственного учреждения «Камчатское концертно-филармоническое объединение» (далее – КГБУ «ККФО»), занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.3. Утверждение новых условий оплаты труда работников КГБУ «ККФО», осуществляется с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. 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.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Положение распространяется на лиц, являющихся работниками КГБУ «ККФО», то есть состоящих в трудовых отношениях с КГБУ «ККФО».

1.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

1.8. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества, качества и результатов его труда.

1.9. Система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- ✓ **единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;**
- ✓ **единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;**
- ✓ государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим положением;
- ✓ перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим положением.

1.10. Фонд оплаты труда работников КГБУ «ККФО» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников КГБУ «ККФО», размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими государственных услуг (выполнением работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого и прочего персонала в фонде оплаты труда КГБУ «ККФО», устанавливается в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу КГБУ «ККФО» устанавливается приказом Министерства культуры Камчатского края.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано КГБУ «ККФО».

Перечень должностей, профессий работников подведомственных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается Министерством культуры Камчатского края.

1.12. Выплата заработной платы работникам КГБУ ККФО производится путем перевода денежных средств на банковские счета с использованием карт банковской системы.

1.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время, согласно табелю учета рабочего времени. Дни выплат заработной платы – 05 и 20 числа каждого месяца.

Все виды выплат, регулируемых настоящим Положением, производятся за счет средств бюджетного финансирования (в пределах фонда оплаты труда) и 50 процентов доходов КГБУ «ККФО» от оказания платных услуг (включая начисления на выплаты по оплате труда).

1.14. Работнику, прекратившему трудовые отношения с КГБУ «ККФО», оформление чего было произведено в соответствии со статьей 84 Трудового Кодекса Российской Федерации, выплаты, предусмотренные настоящим Положением, не производятся.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников КГБУ «ККФО», по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих и профессиям рабочих**

2.1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным:

- ✓ Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":
  - должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии",
  - должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",
  - должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена",
  - должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава",
- ✓ Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":
  - должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня",
  - должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня",
  - должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня",
  - должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня",
  - по должностям, отнесенным к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня и второго уровня" в соответствии с Приложением № 1.

2.2. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах в КГБУ «ККФО», к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, и тарифицированным на момент введения с 1 декабря 2008 года отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края, по 9 разряду и выше ЕТС по оплате труда работников

государственных учреждений, устанавливаются оклады по четвертому квалификационному уровню ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня".

Перечень высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых выполнением особо важных и ответственных работ в КГБУ «ККФО» - Приложение № 2.

Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.3. По должностям служащих, размеры окладов по которым не определены профессиональными квалификационными группами, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

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

3.1. Заработная плата руководителя КГБУ «ККФО», его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края, утвержденным приложением 1 к постановлению Правительства Камчатского края от 21.07.2008 N 221-П "О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края"

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя КГБУ «ККФО» и средней заработной платы работников КГБУ «ККФО» устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников КГБУ «ККФО».

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера КГБУ «ККФО» устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя КГБУ «ККФО».

3.2. С учетом условий труда руководителю КГБУ «ККФО» и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.3. В случае внутреннего совмещения руководителю или его заместителям в пределах рабочего времени по основной должности работы по иным должностям учреждения может быть установлена стимулирующая выплата.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Условия и порядок премирования руководителя учреждения, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливается приказом Министерства культуры Камчатского края.

Приложение № 3

3.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 и 7 настоящего Положения.

#### **4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

4.1. Работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, по решению руководителя учреждения на срок до 1 года могут устанавливаться индивидуальные условия оплаты труда.

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

4.2. Индивидуальные условия оплаты труда определяются по соглашению сторон трудового договора.

#### **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам КГБУ «ККФО», занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам КГБУ «ККФО» с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2. Оплата труда работников КГБУ «ККФО», занятых на работах с вредными, опасными и условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже минимальных размеров, установленных действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в установленном порядке, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Размеры и условия выплат, указанных в части 5.2 настоящего Положения, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. Размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждений не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требования настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.»

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 процентов части основного оклада (основного должностного оклада) за час работы работника.

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

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- ✓ не менее одинарной дневной ставки, включая компенсационные выплаты (совмещение, северные надбавки, районный коэффициент) и стимулирующие выплаты, сверх основного оклада (основного должностного оклада) при работе 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 основного оклада (основного должностного оклада), включая компенсационные (совмещение, северные надбавки, районный коэффициент) и стимулирующие выплаты, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- ✓ не менее одинарной части основного оклада (основного должностного оклада) сверх основного оклада (основного должностного оклада), включая компенсационные выплаты (совмещение, северные надбавки, районный коэффициент) и стимулирующие выплаты, 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 основного оклада (основного должностного оклада), включая компенсационные выплаты (совмещение, северные надбавки, районный коэффициент) и стимулирующие

выплаты, сверх основного оклада (основного должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- ✓ по желанию работника, работавшего в выходные или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- ✓ районные коэффициенты;
- ✓ процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

5.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов:

- ✓ расширение зон обслуживания, увеличение объема работы в случае временного отсутствия основного работника (по причине временной нетрудоспособности, пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, командировке и т.д.) – размер выплат не ограничен;
- ✓ интенсивность и напряженность труда – размер выплат не ограничен;
- ✓ выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями - размер выплат не ограничен;
- ✓ выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность – до 50 процентов;
- ✓ выполнение обязанностей ответственного за технику безопасности – до 50 процентов.

5.11. Размер выплат компенсационного характера может быть уменьшен до нуля при ухудшении качества или уменьшения объема работ, за выполнение которых установлена выплата.

5.12. Выплаты компенсационного характера учитываются при исчислении среднего заработка для начисления отпускных сумм, назначений пенсии и пособий по государственному социальному страхованию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

---

**\*Совмещение профессий** – выполнение работником с его согласия наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой вакантной (не одноименной) должности или профессии в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены).

**\*Расширение зон обслуживания** - повышение занятости (загруженности) работника путём увеличения числа обслуживаемых им объектов, убираемой площади, и т.д. по сравнению с установленной нормой.

**\*Увеличение объёма выполняемых работ** – выполнением дополнительных работ сверх нормативного объёма, предусмотренного для данной профессии (должности).

## 6 . Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях повышения мотивации работников КГБУ «ККФО» и эффективности их деятельности работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы. Приложение № 4, 5

6.2. Работникам КГБУ «ККФО» устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- ✓ персональный повышающий коэффициент к окладу;
- ✓ повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ;
- ✓ повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается КГБУ «ККФО» в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя КГБУ «ККФО» и окладам работников учреждения, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в частях 6.3.- 6.7. настоящего Положения.

6.3. 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 КГБУ «ККФО» персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу - 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.4. Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ может быть установлен работнику за интенсивность и высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента – 0,15.

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

Работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков может быть установлен повышающий коэффициент к окладу.

Предельные размеры повышающего коэффициента:

- ✓ за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»- 0,10;
- ✓ за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» - 0,15;
- ✓ за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - 0,10.



6.5. Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и впервые заключившим с учреждением трудовой договор, устанавливается повышающий коэффициент к окладу.

Предельные размеры повышающих коэффициентов:

- ✓ в первый и второй год работы – 0,4;
- ✓ в третий год работы – 0,3.

Право на установление повышающего коэффициента сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или высшем профессиональном образовании.

## 7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в КГБУ «ККФО» в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 №221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края» устанавливаются следующие премии:

- ✓ премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- ✓ премия за образцовое качество выполняемых работ;
- ✓ премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- ✓ премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ премия руководителю КГБУ «ККФО» устанавливается Министерством культуры Камчатского края за выполнение государственного задания – до 50 процентов с доходов от предпринимательской деятельности ежемесячно (с учетом налогов).

Премирование осуществляется по решению руководителя КГБУ «ККФО» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников КГБУ «ККФО», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных КГБУ «ККФО» на оплату труда работников:

- ✓ заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- ✓ руководителей структурных подразделений КГБУ ККФО, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- ✓ остальных работников, занятых в структурных подразделениях КГБУ «ККФО» - по представлению руководителей структурных подразделений.

7.2. 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 КГБУ ККФО;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности КГБУ ККФО;
- ✓ качественный уровень подготовки документов, подготовка информационно-аналитических и методических материалов, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

- ✓ высокая исполнительская дисциплина и высокая степень ответственности работника за результаты деятельности;
- ✓ проведение концертов, фестивалей, смотров, конкурсов за пределами местонахождения данного учреждения.

Конкретный размер премии для каждого работника КГБУ ККФО определяется согласно достигнутым работником показателям работы.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

7.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- ✓ поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- ✓ награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам КГБУ ККФО одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам КГБУ ККФО одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- ✓ достижение показателей деятельности КГБУ ККФО;
- ✓ интенсивность и напряженность работы;
- ✓ особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения КГБУ ККФО);
- ✓ обеспечение эффективности проводимых мероприятий;
- ✓ непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

7.6. Премии выплачиваются за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- ✓ время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ✓ время отпусков по уходу за ребенком;
- ✓ время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы;
- ✓ время дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением;
- ✓ период временной нетрудоспособности работника;
- ✓ период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- ✓ время отсутствия на работе без уважительных причин;
- ✓ другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

7.7. Единовременные премии (поощрения) до 12000 рублей могут выплачиваться работникам по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) при условии, что работник проработал в КГБУ ККФО не менее одного года, и к нему не было применено дисциплинарное взыскание.

7.8. Работник депремируется частично или полностью за нарушение трудовой дисциплины в расчетный период, в том числе:

- ✓ прогул – 100 процентов;
- ✓ опоздание (при отсутствии уважительных причин): однократное – до 10 процентов, неоднократное – до 50 процентов;
- ✓ невыполнение или ненадлежащее выполнение распоряжения непосредственного руководителя – до 50 процентов;
- ✓ появление на работе в состоянии: алкогольного, наркотического, токсического опьянения – до 100 процентов;
- ✓ трата или повреждение имущества работодателя – до 100 процентов;
- ✓ нарушение сроков выполнения поручений – до 30 процентов;
- ✓ недостаточное качество работы с документами – до 30 процентов;
- ✓ недобросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – от 30 до 100 процентов;
- ✓ при применении к работнику дисциплинарного взыскания: замечания – до 50 процентов, выговора – до 100 процентов;

7.09. Решение о депремировании работника и его причинах доводится до сведения работника работником кадровой службы.

## 8. Оказание материальной помощи работникам

8.1. Материальная помощь оказывается работникам, для которых работа в КГБУ «ККФО» является основной.

8.2. Работники, указанные в пункте 8.1., имеют право на однократное получение материальной помощи в течение рабочего года.

8.3. Оказание единовременной материальной помощи работникам (их семьям) осуществляется:

- ✓ в случае смерти работника в период его трудовых отношений с КГБУ «ККФО»;
- ✓ в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, муж (жена));
- ✓ при рождении ребенка;
- ✓ в случае тяжелого материального положения сотрудника (в связи с болезнью, утратой или повреждением имущества, возникновением непредвиденных обстоятельств и т.д.).

8.4. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника.

8.5. Материальная помощь оказывается на основании приказа руководителя КГБУ «ККФО». Размер материальной помощи определяется руководителем КГБУ «ККФО», исходя из наличия средств в КГБУ «ККФО» и обстоятельств конкретной ситуации.

8.6. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

8.6.1. Размер премии не должен превышать, при наличии стажа работы: