



Республика Карелия

Глава администрации Олонецкого национального муниципального района

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 24 марта 2009 года

№ 319-р

Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципального архива

Рассмотрев решение районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Олонецком национальном муниципальном районе от 17.03.2009 г. и действуя в соответствии со ст.35-1 ТК РФ и в целях реализации Решения Совета Олонецкого национального муниципального района от 30 сентября 2008 года N 82 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных органов власти, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений":

1. Утвердить Примерное положение по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры в новой редакции согласно приложениям № 1.
2. Руководителям муниципальных учреждений культуры и муниципального архива обеспечить утверждение и согласование с профсоюзными организациями в установленном порядке локальных актов по оплате труда работников учреждений с учетом использования примерных положений, утвержденных настоящим распоряжением.
3. Распоряжение № 1561-р от 31.12.2008 года «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципального архива» считать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Главы администрации - начальника Управления социального развития (О. Терво).

Глава администрации Олонецкого
национального муниципального района

В.А.Ефремов

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципального архива

I. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры разработано в соответствии с Решения Совета Олоневского национального муниципального района от 30 сентября 2008 года N 82 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных органов власти, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений".

Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), оклады работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, в муниципальных учреждениях культуры, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений (далее - учреждения);
- наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов, далее - оклады) работников учреждений культуры и муниципального архива устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2008 года № 570::

Профессиональные квалификационные группы	Размер
--	--------

	оклада (руб.)
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	2950
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	3000
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	3400
Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	3600

2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов, далее - оклады) работников учреждений культуры и муниципального архива устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н:

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	3680
2 квалификационный уровень	3700
3 квалификационный уровень	3710
4 квалификационный уровень	3720
5 квалификационный уровень	3730

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений культуры и муниципального архива, должности которых не отнесены к ПКГ:

Наименование должности	Размер оклада (руб.)
Архивист	2950

3. Рекомендуемые минимальные оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	2950	рублей;
2 квалификационный уровень	2975	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	3000	рублей;
2 квалификационный уровень	3025	рублей;

3 квалификационный уровень	3050	рублей;
4 квалификационный уровень	3075	рублей;
5 квалификационный уровень	3100	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	3125	рублей;
2 квалификационный уровень	3150	рублей;
3 квалификационный уровень	3200	рублей;
4 квалификационный уровень	3250	рублей;
5 квалификационный уровень	3300	рублей;
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	4000	рублей;
2 квалификационный уровень	4050	рублей;
3 квалификационный уровень	4100	рублей;

4. Руководитель муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам). Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новый оклад.

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – может устанавливаться всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный – до 0,35;
- ведущий – до 0,2;
- высшей категории – до 0,15;
- первой категории – до 0,1;
- второй категории – до 0,05;
- третьей категории – до 0,03.

На момент введения с 1 января 2008 года новых систем оплаты труда руководитель вправе установить на период до 31 декабря 2009 года персональные коэффициенты к должностному окладу работника в целях сохранения ранее установленных размеров оплаты труда.

5. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к установленному окладу.

6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Рекомендуемый перечень, размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам)

персональный надбавка к окладу – может устанавливаться 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 надбавки к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персональной надбавки к окладу специалистам культуры (не включая должностей общеотраслевых служащих) в возрасте до 30 лет – до 20%.

повышающий надбавка по учреждению - может устанавливаться всем работникам учреждения, за исключением руководителя. Рекомендуемые размеры повышающего надбавки к окладу по учреждению (структурному подразделению) – до 0,35%;

за интенсивность и высокие результаты работы – может устанавливаться работникам из персонала учреждения в зависимости от фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля); иным служащим – за организацию и проведение выставок, лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 500% к окладу;

за выслугу лет

а) для работников учреждений культуры может устанавливаться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях культуры и искусства, органах государственной власти и (или) органах местного самоуправления, уполномоченных в сфере культуры, в иных организациях по специальности в сфере культуры:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки (в процентах от оклада, (должностного оклада))
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30;

б) для работников муниципального архива - может устанавливаться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных архивах, органах государственной власти и (или) органах местного самоуправления, уполномоченных в сфере архивного дела:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки (в процентах от оклада, (должностного оклада))
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30;

за качество выполнения работы – устанавливается работникам:

до 10% от оклада работникам, которым присвоено почетное звание по профессиональной деятельности, ученая степень

- до 25% от оклада за знание и использование в работе карельского, вепсского, финского языков;

7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

8. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2800 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 850 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 900 рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2950 рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000 рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3050 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 100 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 150 рублей.

На момент введения с 1 января 2009 года нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ по всем рабочим учреждениям, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений без ограничения срока действия.

2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов, далее - оклады) рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н.:

1 квалификационный уровень	2950
2 квалификационный уровень	3000
3 квалификационный уровень	3150
4 квалификационный уровень	3300

На момент введения с 1 января 2008 года новых систем оплаты труда руководитель вправе установить на период до 31 декабря 2009 года персональные коэффициенты к должностному окладу работника в целях сохранения ранее установленных размеров оплаты труда.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов.

Рекомендуемый перечень, размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладу:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу – может устанавливаться рабочему, в зависимости от уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов с учетом установленной для Республики Карелия величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0;

б) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – может устанавливаться по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 0,3.

3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

Рекомендуемый перечень, размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам:

а) за качество выполняемых работ – устанавливается рабочим. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 300 % к окладу;

б) за выслугу лет - устанавливается работникам следующих профессий рабочих: бутафор; водитель; гример-постижер; закройщик; киномеханик; костюмер; машинист сцены; монтировщик сцены; обувщик по пошиву и ремонту обуви; осветитель; постижер; переплетчик; портной; реквизитор; реставратор; реставратор (настройщик) музыкальных инструментов; реставратор редких и ценных книг; реставратор-ремонтировщик музыкальных инструментов; реставратор фильмокопий; слесарь; столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной мебели и художественной мебели из дерева ценных пород; столяр по изготовлению декораций; таксидермист; установщик декораций; фильмопроверщик; фильмотекарь; фототекарь; фотограф; швея; электрик.

Надбавка устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях культуры и искусства, органах государственной власти и (или) органах местного самоуправления, уполномоченных в сфере культуры:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки (в процентах от оклада, (должностного оклада))
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30.

4. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

5. Рабочим выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

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

1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии Решения Совета Олонцкого национального муниципального района от 30 сентября 2008 года N 82 " О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных органов власти, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений".

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается до 3 размеров среднего оклада работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения Олонцкого национального муниципального района.

К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано данное муниципальное учреждение.

Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу, устанавливается Администрацией Олонцкого национального муниципального района.

Размер среднего оклада работников основного персонала и установление кратности должностного оклада руководителя к средней заработной плате утверждается Администрацией. Размер кратности должностного оклада руководителя к среднему окладу может быть изменен Администрацией в случае невыполнения учреждением показателей по

установленному на год государственному заданию и (или) в случае ухудшения качества предоставляемых населению услуг.

Расчет среднего оклада работников основного персонала осуществляется руководителем учреждения и предоставляется на утверждение в Администрацию Олонецкого национального муниципального района ежегодно не позднее 1 января.

На момент введения с 1 января 2008 года новых систем оплаты труда администрация вправе установить на период до 31 декабря 2009 года персональные коэффициенты к должностному окладу руководителя в целях сохранения ранее установленных размеров оплаты труда.

2. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, устанавливаются на 10-50 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих муниципальных учреждений. Размер окладов устанавливается руководителем соответствующих муниципальных учреждений по согласованию с Администрацией Олонецкого национального муниципального района.

3. Выплаты за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях культуры и искусства, органах государственной власти и (или) органах местного самоуправления, уполномоченных в сфере культуры, в иных организациях по специальности в сфере культуры:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки (в процентах от оклада, (должностного оклада))
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30;

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – до 30% оклада

5. Выплаты за знание и использование в работе карельского, вепсского, финского языков - до 25% от оклада

6. Премирование – устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труд или средств бюджета района на эти цели.

Премирование руководителей учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений, утверждаемым распоряжением администрации Олонецкого национального муниципального района.

7. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с разделом VII настоящего положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года 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, могут быть установлены 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.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим положением.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда. Рекомендуемый минимальный размер выплат – 5 % от оклада.

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

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за совмещение им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него 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.

7. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20% от оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

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

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

10. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) применяются ко всей сумме заработной платы и начисляются на фактический заработок работников учреждений в порядке и размерах, установленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных решением Совета Олонекского национального муниципального района №83 от 30.09.08г. «Об утверждении Перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Олонекского национального муниципального района», могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

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

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работников 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;

- выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) с учетом следующих рекомендуемых размеров:

1) при награждении Почетной грамотой администрации Олонецкого национального муниципального района - до 0,3 оклада (должностного оклада);

2) при награждении Почетной грамотой Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия – до 0,5 оклада (должностного оклада);

3) при награждении Почетной грамотой Республики Карелия и присвоении почетных званий Республики Карелия – до 1 оклада (должностного оклада);

4) при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации – до 1,5 оклада (должностного оклада);

5) при поощрении Президентом Российской Федерации - – до 2-х окладов (должностного оклада);

6) при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - – до 2,5-х окладов; (должностных окладов);

7) при награждении орденами и медалями Российской Федерации - – до 3-х окладов (должностного оклада); (должностных окладов);

8) при награждении знаком особого отличия - медалью "Золотая Звезда" - – до 4,5 окладов (должностных окладов).

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Премия выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно. 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);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения.

Премия выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

6. Премии, предусмотренные настоящим положением учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения может быть создана комиссия по распределению бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются на общем собрании коллектива. При этом в состав Комиссии включается председатель комитета профсоюзов.

В случае образования Комиссии работники учреждения имеет право присутствовать на ее заседаниях и давать необходимые пояснения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения о стимулировании руководителя учреждения.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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.

2. Из фонда оплаты труда руководителям учреждения и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и конкретных размерах принимает администрация

3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более, чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры и кинематографии».