

Утверждаю
Начальник отдела культуры,
спорта и туризма
М.М. Тебеков _____

Положение
об оплате труда работников отдела культуры, спорта и туризма
администрации района (аймака) муниципального образования
«Онгудайский район»

I. Общие положения

1. Настоящее - положение об оплате труда работников отдела культуры, спорта и туризма администрации района (аймака) муниципального образования «Онгудайский район» (далее - Положение, далее также - учреждения) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай» и Рекомендаций по разработке государственными органами Республики Алтай и учреждениями - главными распорядителями средств республиканского бюджета Республики Алтай примерных положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений Республики Алтай, утвержденных приказом Министерства труда и социального развития Республики Алтай от 10 ноября 2008 года № П/81, и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;

порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия премирования работников учреждения;

размеры и порядок направления средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на осуществление выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений (далее - ЕТС), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного им объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности (профессии рабочего), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессии рабочего).

5. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

6. Минимальные размеры окладов работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" 3200 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" 3300 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" 3800 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" 4180 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" 3200 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" 3300 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" 3750 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» 4130 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня». 3800 рублей;

Оклады (должностные оклады) заместителей устанавливаются на 5-10% ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей структурных подразделений. 3550 рублей.

Для артистического и художественного персонала, установление оклада (должностного оклада) которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер оклада (должностного оклада) возрастает пропорционально ее перевыполнению.

7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения

может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в пунктах 8-11 настоящего раздела Положения.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному 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 (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 1.

9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается отдельным категориям руководителей (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) и специалистов, работающих и проживающих в сельских населенных пунктах - до 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад (должностной оклад).

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета данного повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников

учреждения, в том числе артистического и художественного персонала к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику артистического и художественного персонала за профессиональное мастерство:

- ведущий - до 0,20;
- высшей категории - до 0,15;
- первой категории - до 0,10;
- второй категории - до 0,05.

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

11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается общепрофессиональным должностям служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

- главный-0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории- 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

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

12. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, замещающих должности служащих, может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу):

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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 руководителей соответствующих структурных

подразделений учреждения,

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) приведены в пунктах 13 - 15 настоящего Положения.

13. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена служащим из числа художественного и артистического персонала учреждения в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы.

Иным служащим из числа персонала библиотек за: организацию и проведение выставок (экспозиций); тематических лекций; и других мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки устанавливается в пределах и за счет установленного фонда оплаты труда.

14. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)): при выслуге лет:

от 5 до 10 лет – 10 %;

от 10 до 15 лет - 20 %;

свыше 15 лет – 30 %.

15. Стимулирующие выплаты за качество выполнения работ могут устанавливаться работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер надбавки за Почетное звание:

до 20 % от оклада (должностного оклада) за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный»;

до 10 % от оклада (должностного оклада) за почетное звание Республики Алтай «Заслуженный»;

до 30% от оклада (должностного оклада) за почетное звание «Народный».

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

16. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

17. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений культуры и искусства, устанавливаемые на основе отнесения их к профессиональной квалификационной группе профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

(далее - ПКГ):

Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	3850 рублей
---	-------------

б) 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	2500 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	2750 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	2950 рублей;

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3450 рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3630 рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3800 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3900 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000 рублей.

18. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

19. Решение о введении соответствующих повышающих 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 к окладу носят стимулирующий характер.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 20-21 настоящего Положения.

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу - может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу: в пределах 3,0.

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

21. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда ЕКТС и привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ утверждается локальным актом учреждения. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу: не более 0,3.

На момент введения нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, которым установлены тарифные ставки (оклады) исходя из 9-10 разрядов ЕТС.

22. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление рабочим стимулирующих надбавок к окладу:

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 23 - 24 настоящего Положения.

23. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки в пределах до 3.

24. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за выслугу лет - в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии рабочего в учреждении:

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20 %;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

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

26. Рабочим могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Положения.

27. Пункты 17 - 26 распространяются на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

IV. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

28. Оплата труда заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

29. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

30. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

31. В целях поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VII настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения в соответствии с разделом IX настоящего Положения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

32. 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.

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

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

34. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008г. № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Алтай, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного

характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы;
- доплата или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

35. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, устанавливаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

На момент введения новых систем оплаты труда повышенная оплата труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается всем работникам, которым она устанавливалась ранее, в размере, определяемом трудовым договором. При

этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

33. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

38. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

39. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов 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 году.

40. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад),- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего

времени.

41. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

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

- районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Порядок установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а так же размер надбавки устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

Порядок и размер установления коэффициентов за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

44. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств поступающих от иной приносящей доход деятельности

учреждения, 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.

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

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;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы (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 (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, Государственным Собранием - Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении почетными грамотами этих государственных органов Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении

благодарности.

47. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам 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.

48. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно. 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 учреждения среди населения.

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

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

50. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

51. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителям коллективов полномочия по определению размеров заработной платы работников коллектива, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

52. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад (должностной оклад) по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

IX. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат

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

54. Руководитель учреждения при наличии финансовых средств может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

55. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплатой их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок осуществления их выплаты отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

56. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, материальная помощь руководителю учреждения производятся по приказу главы МО «Онгудайский район».