



**АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«01» июля 2015 г. №157

с. Репьевка

Об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры Репьевского муниципального района, подведомственных Отделу культуры администрации Репьевского муниципального района Воронежской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Уставом Репьевского муниципального района Воронежской области, утвержденного Решением Совета народных депутатов Репьевского муниципального района Воронежской области от 29.11.2011 года №201, а так же для совершенствования работы учреждений клубного типа и управления отраслью культуры на территории района, администрация Репьевского муниципального района Воронежской области **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры администрации Репьевского муниципального района Воронежской области.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Репьевского муниципального района Воронежской области от 17.12.2009 года №274 «Об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений культуры Репьевского муниципального района».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации, руководителя аппарата администрации муниципального района Шорстова Д.А..

|
[Глава администрации
муниципального района]



[М.П. Ельчанинов]

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Репьевского муниципального
района Воронежской области
от « 01» июля 2015 года №157

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры администрации Репьевского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры Репьевского муниципального района (далее – Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг», и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда руководителей и работников учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации Репьевского муниципального района (далее – работники учреждения), ориентированной на достижение конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ), эффективности деятельности работников по заданным критериям и

показателям, дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности и носит для казенных и бюджетных учреждений культуры рекомендательный характер.

1.3. Система оплаты труда включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- наименование, условия и критерии установления, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными управлением труда Воронежской области Приказами от 10.12.2008 г. №110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» и от 10.12.2008 г. №111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области»;

- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке казенным учреждениям из местного бюджета.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения, согласовывается с органами местного самоуправления Репьевского муниципального района и Отделом культуры администрации Репьевского муниципального района.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.11. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

1.12. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего Примерного положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения

представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно законодательству.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры администрации Репьевского муниципального района

2.1. Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2. К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим ПКГ (профессионально-квалификационная группа) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности.

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.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Рекомендуемый повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности в пределах 25 процентов от должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности 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 учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.3. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов от должностного оклада.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда устанавливается главным распорядителем средств местного бюджета.

2.4. Основной персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание здания и оборудования.

Административно–управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

2.5. Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры:

Наименование должности	Должностной оклад в месяц (руб)
1. Руководители	
Директор (руководитель учреждения)	8594
Помощник директора, главный бухгалтер	7735
Заведующий филиалом библиотеки	7762
Заведующий отделом библиотеки	6234
Заведующий Дома культуры (клуба), художественный руководитель, режиссер	8163
Заведующий отделом (сектором)	6340
2. Специалисты	
Библиотекарь, библиограф	6234
Руководитель клубного формирования, аккомпаниатор, специалист по методике	6234

клубной работы, научный сотрудник, хормейстер, культорганизатор, ведущий дискотеки, артист ансамбля, киномеханик, художник-декоратор	
3. Служащие (специалисты)	
Бухгалтер, экономист, юрисконсульт	6055
Кассир билетный, контролер билетный	4245
4. Рабочие (исполнители 2 квалификационного уровня)	
Водитель автомобиля	6234

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. В соответствии с Приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. №111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Воронежской области» работникам муниципальных учреждений культуры и искусства могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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 мобильный (разъездной) режим работы);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда. Рекомендуемый размер выплаты – 100 процентов от должностного оклада.

Начисление всех компенсационных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Руководителям учреждений необходимо принять меры по проведению аттестации рабочих мест в целях уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении 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.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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

3.6. 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.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 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.

3.7. 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.

3.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. №111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области» к выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за звание (ученую степень);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Размер выплаты не может превышать 30 процентов.

4.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Для учреждений культуры рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 5%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 15%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.5. Стимулирующая надбавка за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

1500 рублей за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

1000 рублей за почетное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», за ученую степень кандидата наук (с даты

принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

4.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.7. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах экономии бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемом в установленном законодательством порядке.

4.8. Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии за качество выполненных работ в пределах экономии бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в случае:

-поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями

Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ и др.;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

4.9. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пункте 4.8 настоящего Примерного положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и составляет не более восьми размеров среднего размера заработной платы работников, возглавляемого им учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений, ежегодно устанавливается главным распорядителем средств бюджета и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной

приказом Федеральной службы государственной статистики от 28.10.2013 № 428.

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

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

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты руководителю за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.5. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за звание (ученую степень);
- премиальные выплаты по итогам работы;

- особо важных и сложных заданий;
- за качество выполняемых работ.

5.6. Порядок и условия определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы; за выслугу лет и за звание (ученую степень) устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителям учреждений культуры, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без уважительных причин, либо за нарушения трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством, премия за расчетный период не устанавливается и не выплачивается.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за квартал, год);
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокое качество выполняемых работ;

Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании приказа Отдела культуры администрации Репьевского муниципального района.

Премирование руководителей казенных учреждений культуры по итогам работы за квартал, год производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии по оценке выполнения показателей эффективности

деятельности казенных учреждений культуры, в отношении которых Отделом культуры исполняются функции и полномочия учредителя.

5.8. Значения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно Отделом культуры администрации Репьевского муниципального района.

5.9. Конкретные размеры премий по итогам работы за квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с приказом руководителя Отдела культуры администрации Репьевского муниципального района.

5.10. Премирование руководителей учреждений культуры за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

5.11. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителям учреждений культуры единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания на высоком уровне;
- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

5.12. Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями

Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителям учреждений культуры, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без уважительных причин, либо за нарушения трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством, премия за расчетный период не устанавливается и не выплачивается.

Руководителям учреждений культуры, вновь поступившим на работу и отработавшим менее одного месяца, премии не устанавливаются, и не выплачиваются.

5.13. При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении руководителю может быть оказана материальная помощь при наступлении особых случаев (юбилейная дата, смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай, в связи с существенными расходами на лечение и др.).

5.14. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Примерного положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. 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 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, согласно п. 5.13.

6.3. Работникам учреждений культуры за счет экономии фонда оплаты труда, выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада один раз в год.

6.4. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.