

Об утверждении примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации

Приказ · № 64 · от 28.08.2008 · Министерство культуры · Утратил силу

ПРИКАЗ

Министерства культуры Российской Федерации

от 28 августа 2008 г. N 64

Об утверждении примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации

Зарегистрирован Минюстом России 10 ноября 2008 г.

Регистрационный N 12602

В соответствии с пунктом 7 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 29.09.2008 N 725) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852) и Рекомендациями по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н (не нуждается в государственной регистрации, письмо Минюста России от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ), приказываю:

Утвердить примерные положения по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, согласно приложениям 1-3.

Врио Министра А.Е.Бусыгин

Приложение 1

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства

Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852).

Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2008 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

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

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

В дальнейшем тексте настоящего Положения вместо его полного наименования применяется слово "Положение".

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

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте России 1 октября 2007 г., регистрационный N 10222), от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858): +-----

-----+ |должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических|3200 | |исполнителей и артистов вспомогательного состава" |рублей| +-----+----- |должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников|4350 | |культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |рублей| +-----+----- |должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников|5000 | |культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" |рублей| +---

-----+-----| |должности, отнесенные к ПКГ "Должности
руководящего|5700 | |состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |рублей| +-----
-----+-----| |должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные
должности|3100 | |служащих первого уровня" |рублей| +-----+-----|
|должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности|4350 | |служащих второго уровня"
|рублей| +-----+-----| |должности, отнесенные к ПКГ
"Общепрофессиональные должности|4950 | |служащих третьего уровня" |рублей| +-----
-----+-----| |должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности|5650 | |служащих
четвертого уровня" |рублей| +-----+

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

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

В учреждениях, где применяется перспективная оплата труда артистического персонала, расчет месячного должностного оклада производится исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада работника на норму выступлений в месяц, установленную учреждением.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм 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.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3 - 2.6 настоящей главы Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам учреждений культуры. Рекомендуемые размеры приведены в приложении N 1.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

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

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

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

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

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые 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 по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за 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 предпринимательской и иной 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.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.8 - 2.10 настоящей главы Положения.

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным служащим из числа персонала музеев и 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. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - в пределах 500 процентов оклада.

2.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

2.10. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

до 15% от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";

до 25% от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

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

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

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

2.12. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

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

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ: +-----+ | 1
разряд работ в соответствии с Единым|3000 | |тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 2 разряд работ в
соответствии с Единым|3300 | |тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 3 разряд работ в
соответствии с Единым|3750 | |тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 4 разряд работ в
соответствии с Единым|4350 | |тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 5 разряд работ в
соответствии с Единым|4700 | |тарифно-квалификационным справочников работ и профессий|рублей|
|рабочих | | +-----+ | 6 разряд работ в соответствии с
Единым|5000 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +--
-----+ | 7 разряд работ в соответствии с Единым|5150 |
|тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----

-----+-----| 8 разряд работ в соответствии с Единым|5300 | |тарифно-
квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----
-----+

3.2. 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.

Решение о введении соответствующих норм 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.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящей главы Положения.

3.3. 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 - в пределах 3,0.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах до 0,3.

На момент введения с 1 декабря 2008 г. нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, без ограничения срока действия.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080):

за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

за выслугу лет.

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 работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.6 - 3.7 настоящей главы Положения.

3.6. 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. Рекомендуемый размер - до 500 процентов оклада.

3.7. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

3.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

3.9. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

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

4.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 и приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 823 "Об утверждении разъяснения о реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных учреждений" (зарегистрирован в Минюсте России 6 февраля 2008 г., регистрационный N 11108), от 2 апреля 2008 г. N 158н "Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г., регистрационный N 11606) и от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008 г., регистрационный N 11624).

Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Минкультуры России от 15 августа 2008 г. N 41 "Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (зарегистрирован в Минюсте России 2 сентября 2008 г., регистрационный N 12209).

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.

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

Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии: с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. 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.

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

5.3. 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

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3) и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), 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 совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
 - районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.
- 6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 5% от оклада.
- Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.
- 6.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.
- 6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.6. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.
- Рекомендуемый 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.
- 6.8. 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 не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
 - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее

полutorного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасия.

В положениях учреждений, расположенных в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080), могут быть установлены премии:

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

премия за 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 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.

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

При премировании учитываются:

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;

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.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) 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;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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 работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

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 за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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

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

8.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

8.4. 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, искусства и кинематографии".

Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 25, ст. 2954) установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

Приложение N 1

к Положению

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу
по учреждению (структурному подразделению учреждения) +-----
-----+ |Федеральные бюджетные учреждения Министерства культуры|0,2 | |Российской Федерации
(структурные подразделения) | |учреждения), расположенные в сельской местности | | +-----
-----+-----+-----| |Федеральные бюджетные учреждения Министерства культуры|0,05
| |Российской Федерации - библиотеки для слепых | | +-----+

Приложение 2

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений
образования, подведомственных Министерству культуры
Российской Федерации

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852).

Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29

декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2008 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081);

условия оплаты труда руководителей учреждений.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

В дальнейшем тексте настоящего Положения вместо его полного наименования применяется слово "Положение".

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

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731): +-----+

| профессиональная квалификационная группа "Должности|3200 | | работников учебно-вспомогательного персонала первого|рублей| | уровня" | | +-----+
---| профессиональная квалификационная группа "Должности|5000 | | работников учебно-вспомогательного персонала второго|рублей| | уровня" | | +-----+
---| профессиональная квалификационная группа "Должности|5300 | | педагогических работников" |рублей| +-----+
| профессиональная квалификационная группа "Должности|5700 | | руководителей структурных подразделений" |рублей| +-----+
-----+

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются учреждением самостоятельно.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 2.3 - 2.4 настоящей главы Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

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

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки, доплаты 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:

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 и доплат к окладам приведены в пунктах 2.6 - 2.8 настоящей главы Положения.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

2.7. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам

учреждений образования, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер:
до 20% от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";
до 10% от оклада - 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 предложенных оснований, имеющему большее значение.

Ежемесячные надбавки за ученые степени доктора наук и кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

2.9. Педагогическим работникам выплачиваются премии, предусмотренные главой IX настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников высшего и дополнительного профессионального образования

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный N 11725): +-----
-----+ | профессиональная квалификационная группа
"Должности|5000 | | работников административно-хозяйственного и|рублей| | учебно-
вспомогательного персонала" | | +-----+-----+ | профессиональная
квалификационная группа "Должности|5350 | | профессорско-преподавательского состава и
руководителей|рублей| | структурных подразделений" | | +-----
-+

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:
повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящей главы Положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается следующим категориям работников учреждения по рекомендуемым размерам повышающих коэффициентов: +---
-----+ | По должностям, предусматривающим категорирование |
+-----+ | II категория | 0,05 | +-----

--+-----| II категория | 0,10 | +-----| | По должностям
 работников профессорско-преподавательского | | состава | +-----
 ----| | Старший преподаватель | 0,10 | +-----+-----| | Доцент | 0,20 |
 +-----+-----| | Профессор | 0,35 | +-----
 --+-----| | Заведующий кафедрой | 0,38 | +-----+-----| | Декан
 факультета | 0,40 | +-----+

Другим работникам, по должностям которых не предусмотрено установление квалификационной категории, а также работникам ПКГ "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений", по должностям которых в данном Положении не дано рекомендаций по установлению повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности, решением руководителя учреждения такой коэффициент может быть установлен в соответствии с квалификационным уровнем по ПКГ, к которому отнесена его должность, или реального содержания его работы в соотношении с должностями, по которым рекомендации предусмотрены.

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

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080):

стимулирующая надбавка за работу в должности доцента, профессора;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

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 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 и доплат к окладам приведены в пунктах 3.6 - 3.8 настоящей главы Положения.

3.6. Педагогическим работникам учреждений высшего профессионального образования устанавливаются надбавки за должность доцента и должность профессора в размерах,

определенных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования или науки (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):
при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

3.8. Педагогическим работникам высшего и дополнительного профессионального образования, занимающим должности, по которым предусмотрены квалификационными характеристиками ученые степени, устанавливаются надбавки с учетом профиля преподаваемых дисциплин:

3000 рублей - за ученую степень кандидата наук;

7000 рублей - за ученую степень доктора наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

Указанные надбавки не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Работникам устанавливаются надбавки за присвоение почетного звания "Народный", "Заслуженный". Рекомендуемый размер - до 20%, до 10% оклада, соответственно.

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

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

3.10. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные главой IX настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом

Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858): +-----

+ | профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые|3100 |
|должности служащих первого уровня" |рублей| +-----+-----|
| профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые|4350 | |должности служащих
второго уровня" |рублей| +-----+-----| | профессиональная
квалификационная группа "Общеотраслевые|4950 | |должности служащих третьего уровня" |рублей|
+-----+-----| | профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые|5650 | |должности служащих четвертого уровня" |рублей| +-----
+-----+

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

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

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм 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.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3 - 4.4 настоящей главы Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

4.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

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

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

4.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующей надбавки за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

4.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

4.7. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные главой IX настоящего Положения.

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

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ: +-----+ | 1 разряд работ в соответствии с Единым|3000 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 2 разряд работ в соответствии с Единым|3300 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 3 разряд работ в соответствии с Единым|3750 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 4 разряд работ в соответствии с Единым|4350 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 5 разряд работ в соответствии с Единым|4700 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+ | 6 разряд работ в

соответствии с Единым|5000 | |тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |7 разряд работ в
соответствии с Единым|5150 | |тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |8 разряд работ в
соответствии с Единым|5300 | |тарифно-квалификационным справочником работ и
профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----+

5.2. 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.

Решение о введении соответствующих норм 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. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 5.3 - 5.4 настоящей главы Положения.

5.3. 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 размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - 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.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах до 0,3.

На момент введения с 1 декабря 2008 г. нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, без ограничения срока действия.

5.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080):

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

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 работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 5.6 - 5.7 настоящей главы Положения.

5.6. 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 на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

5.7. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

Выплата за качество выполняемых работ.

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

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 и приказами Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 823 "Об утверждении разъяснения о реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений" (зарегистрирован в Минюсте России 6 февраля 2008 г., регистрационный N 11108), от 2 апреля 2008 г. N 158н "Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г., регистрационный N 11606) и от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008 г., регистрационный N 11624).

Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Минкультуры России от 15.08.2008 N 41 "Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (зарегистрирован в Минюсте России 2 сентября 2008 г., регистрационный N 12209).

Должностной оклад президента устанавливается на 5-10 процентов ниже оклада руководителя.

Условия оплаты труда президента, проработавшего в должности ректора не менее 10 лет, устанавливаются в соответствии с Положением о статусе ректора.

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

6.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII настоящего

Положения.

6.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

6.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой IX настоящего Положения.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического, профессорско-преподавательского персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, 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.

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

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

VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3) и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), 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 совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

8.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 5% от оклада.

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

8.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

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

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

8.6. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8.8. 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 не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

8.9. 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 Российской Федерации.

8.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:
районные коэффициенты;
коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
коэффициенты за работу в высокогорных районах;
процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасия.

В положениях учреждений, расположенных в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

IX. Порядок и условия премирования работников учреждения

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080), могут быть установлены премии:

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

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

При премировании учитываются:

- 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;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, 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.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) 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; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

9.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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 премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

9.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

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 премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Х. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения 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.

10.2. 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.

10.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

10.4. 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 руководителей структурных подразделений", а в учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования - не более чем оклад по должности "профессор".

Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 25, ст. 2954) установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

Приложение 3

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений

науки, подведомственных Министерству культуры

Российской Федерации

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 33, ст. 3852).

Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2008 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в

федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

В дальнейшем тексте настоящего Положения вместо его полного наименования применяется слово "Положение".

II. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок"

(зарегистрирован в Минюсте России 18 июля 2008 г., регистрационный N 12001): +-----
-----+ |должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических|4350 |
|работников второго уровня |рублей| +-----+-----| |должности,
отнесенные к ПКГ должностей научно-технических|5000 | |работников третьего уровня |рублей| +----
-----+-----| |должности, отнесенные к ПКГ должностей научных
работников|5350 | |и руководителей структурных подразделений |рублей| +-----
-----+

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам сферы научных исследований и разработок повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления стимулирующих повышений к окладам приведены в пунктах 2.3 - 2.4 настоящей главы Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам сферы научных исследований и разработок учреждения. Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов: +-----+ | По должностям,

предусматривающим категорирование (кроме | | научных работников) | +-----
 -----| III категория |0,05| +-----+----| II категория |0,10|
 +-----| | По должностям научных работников | +-----
 -----| Научный сотрудник |0,05| +-----+
 ---| Старший научный сотрудник |0,15| +-----+----| Ведущий
 научный сотрудник |0,20| +-----+----| Главный научный
 сотрудник |0,35| +-----| | По должностям руководителей
 структурных подразделений | +-----| Начальник
 (руководитель) бригады (группы) |0,22| +-----+----| Заведующий
 (начальник) отдела (сектора, лаборатории), |0,25| входящего в структурное подразделение | | +-----
 -----+----| Заведующий (начальник) структурного подразделения,
 ученый |0,30| секретарь | | +-----+

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

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику сферы научных исследований и разработок с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Работникам сферы научных исследований и разработок учреждения, занимающим должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, устанавливаются надбавки:

3000 рублей - за ученую степень кандидата наук;

7000 рублей - за ученую степень доктора наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

Указанные надбавки не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

2.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующей надбавки за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

2.7. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

2.8. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются премии, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников,
 занимающих должности служащих (за исключением должностей
 работников сферы научных исследований и разработок)

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858): +-----+ |должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности|3100 | |служащих первого уровня" |рублей| +-----+ | | |должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности|4350 | |служащих второго уровня" |рублей| +-----+ | | |должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности|4950 | |служащих третьего уровня" |рублей| +-----+ | | |должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности|5650 | |служащих четвертого уровня" |рублей| +-----+ +

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящей главы Положения.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем занимающим должности служащих, предусматривающие категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

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

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

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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 - до 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.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующей надбавки за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

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

3.7. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

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

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения: +-----

-----+ |1 разряд работ в соответствии с Единым|3000 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |2 разряд работ в соответствии с Единым|3300 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |3 разряд работ в соответствии с Единым|3750 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |4 разряд работ в соответствии с Единым|4350 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |5 разряд работ в соответствии с Единым|4700 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |6 разряд работ в соответствии с Единым|5000 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |7 разряд работ в соответствии с Единым|5150 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----| |8 разряд работ в соответствии с Единым|5300 | |тарифно-квалификационным справочником работ и профессий|рублей| |рабочих | | +-----+-----+-----

4.2. 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.

Решение о введении соответствующих норм 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. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3 - 4.4 настоящей главы Положения.

4.3. 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 размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего

коэффициента - 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.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах до 0,3.

На момент введения с 1 декабря 2008 г. нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, без ограничения срока действия.

4.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080):

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

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 работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 4.6 - 4.7 настоящей главы Положения.

4.6. 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. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

4.7. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

4.8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

4.9. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

Выплата за качество выполняемых работ.

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

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 и приказами Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 823 "Об утверждении разъяснения о реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений" (зарегистрирован в Минюсте России 6 февраля 2008 г., регистрационный N 11108), от 2 апреля 2008 г. N 158н "Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г., регистрационный N 11606) и от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008 г., регистрационный N 11624).

Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, в соответствии с Перечнем, утвержденным приказом Минкультуры России от 15.08.2008 N 41 "Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размера должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (зарегистрирован в Минюсте России 2 сентября 2008 г., регистрационный N 12209).

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

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

5.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

VI. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам сферы научных исследований и разработок, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокую творческую активность, широкое признание и авторитет в области своей деятельности, 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.

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

трудового договора.

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

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3) и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), 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 совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 5% от оклада.

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

7.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

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

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

7.6. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Рекомендуемый 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.

7.8. 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 не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

7.9. 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 Российской Федерации.

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

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасия.

В положениях учреждений, расположенных в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями, указываются размеры коэффициентов и процентных надбавок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VIII. Порядок и условия премирования
работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2008, регистрационный N 11080), могут быть установлены премии:

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

премия за 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 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.

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

При премировании учитываются:

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;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, 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.

8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) 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; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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 работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

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 за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения 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.

9.2. 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.

9.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

9.4. 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 должности ученого секретаря.

Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 25, ст. 2954) установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.
