



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ

ПРИКАЗ

26 марта 2020 года

№ 123

г. Петрозаводск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Карелия, в отношении которых Министерство культуры Республики Карелия осуществляет функции и полномочия учредителя (вид экономической деятельности: «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность библиотек и архивов», «Деятельность музеев», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность учреждений культуры и искусства», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов», «Издание журналов и периодических изданий», «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе»)

В соответствии с пунктом 2.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Карелия, в отношении которых Министерство культуры Республики Карелия осуществляет функции и полномочия учредителя (вид экономической деятельности: «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность библиотек и архивов», «Деятельность музеев», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность учреждений культуры и искусства», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов», «Издание журналов и периодических изданий», «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе»).

2. Руководителям государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Карелия, в отношении которых Министерство культуры Республики Карелия осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения), привести коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников

учреждений, в соответствии с Примерным положением, утвержденным настоящим приказом, с введением их в действие с 1 июля 2020 года.

3. Признать утратившими силу:

приказ Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия от 30 октября 2008 года № 430 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Карелия» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2008, № 12, ст. 1645);

приказ Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия от 26 января 2010 года № 23 «О внесении изменений в приказ Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия от 30 октября 2008 года № 430» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2010, № 2, ст. 198);

приказ Министерства культуры Республики Карелия от 23 декабря 2010 года № 627 «О внесении изменений в приказ Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия от 30 октября 2008 года № 430» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2011, № 1, ст. 92);

приказ Министерства культуры Республики Карелия от 17 октября 2014 года № 568 «О внесении изменений в приказ Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия от 30 октября 2008 года № 430» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2014, № 10, ст. 1938);

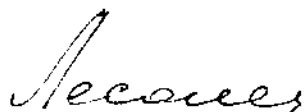
приказ Министерства культуры Республики Карелия от 11 декабря 2015 года № 615 «О внесении изменений в приказ Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия от 30 октября 2008 года № 430» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2015, № 12, ст. 2589);

приказ Министерства культуры Республики Карелия от 26 января 2016 года № 25 «О внесении изменений в приказ Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия от 30 октября 2008 года № 430» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2016, № 2, ст. 374);

приказ Министерства культуры Республики Карелия от 22 февраля 2018 года № 64 «О внесении изменения в приказ Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия от 22 февраля 2018 года № 64» (Собрание законодательства Республики Карелия, 2018, № 2, ст. 459).

4. Пункты 1 и 3 настоящего приказа вступают в силу с 1 июля 2020 года.

Министр



А.Н. Лесонен

Примерное положение

об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Карелия, в отношении которых Министерство культуры Республики Карелия осуществляет функции и полномочия учредителя (вид экономической деятельности: «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность библиотек и архивов», «Деятельность музеев», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность учреждений культуры и искусства», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов», «Издание журналов и периодических изданий», «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе»)

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Карелия, в отношении которых Министерство культуры Республики Карелия осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждение).

2. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим Примерным положением.

3. Система оплаты труда работников учреждения установлена с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия;

перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Примерное положение направлено на:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника учреждения для достижения высокого качества результатов деятельности учреждения;

установление зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера;

повышение эффективности использования средств бюджета Республики Карелия, направляемых на оплату труда работников учреждения.

5. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р).

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

7. При установлении в учреждении сдельной системы оплаты труда сдельные расценки устанавливаются с учетом норм выработки. Возможность применения сдельной системы оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

8. Для артистического и художественного персонала и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, могут устанавливаться особенности оплаты труда, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

9. Особенности оплаты труда, указанные в пункте 8 настоящего Положения, могут предусматривать:

1) установление нормы выступлений (постановок) в месяц. В данном случае фиксированным размером оплаты труда является размер оклада (должностного оклада), устанавливаемого за работу в течение месяца исходя из установленной нормы выступлений (постановок), являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении заработной платы артистического и художественного персонала и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, с учетом фактического количества выступлений (постановок);

2) установление поспектакльной оплаты труда (оплата из расчета за одно выступление). В данном случае фиксированным размером оплаты труда является размер оклада (должностного оклада), устанавливаемого за участие в спектакле (за выступление), являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении заработной платы артистического и художественного персонала и иных лиц,

участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, с учетом фактического количества спектаклей (выступлений) и размера ставки заработной платы за спектакль (выступление).

3) установление артистическому и художественному персоналу и иным лицам, участвующим в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, размеров оплаты труда, превышающих размеры оплаты труда работников учреждения.

II. Установление окладов (должностных окладов) работников учреждения

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда работников учреждения, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда:

1) работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

2) работников архивов в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 марта 2013 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»;

3) работников образования в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

4) работников печатных средств массовой информации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

5) рабочих культуры, искусства и кинематографии в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

б) работников, осуществляющих деятельность в области гражданской

обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

7) руководителей (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), специалистов и служащих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

8) по общепрофессиональным профессиям рабочих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

11. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в фиксированных размерах применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а по должностям служащих (профессиям рабочих), не включенным в профессиональные квалификационные группы, – в зависимости от сложности выполняемых работ.

При этом не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы либо по должностям с равной сложностью выполняемых работ.

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения рассчитываются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий календарный год.

13. Для должности самого низкого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, самой низкой сложности выполняемых работ устанавливается минимальный размер оклада (должностного оклада). При этом минимальный размер оклада (должностного оклада) не должен быть менее 4305 рублей.

Размер увеличения оклада (должностного оклада) для следующей должности по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, сложности выполняемых работ, определяется учреждением самостоятельно.

При установлении окладов (должностных окладов) учитывается соотношение размеров (должностных окладов) устанавливаемых между всеми категориями работников со сходными (примерными) требованиями к занимаемым должностям согласно профессиональным квалификационным группам, сложностью, количеством, условий выполняемой работы.

14. Установление повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не допускается.

III. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим разделом, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

16. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за сложность и напряженность работы;
- 2) выплаты за наличие ученой степени;
- 3) выплаты за наличие почетного звания Республики Карелия или почетного звания Российской Федерации;
- 4) выплаты за наличие квалификационной категории, класса в соответствии с законодательством;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 7) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

17. Установление иных выплат стимулирующего характера, не предусмотренных настоящим Примерным положением, не допускается.

18. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются с учетом, в том числе, следующих критериев:

- 1) привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ;
- 2) профессиональная подготовленность работника, сложность выполняемой работы;
- 3) интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач;
- 4) использование в работе карельского и (или) вепсского языка, финского языка или другого иностранного языка.

19. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждений, имеющим ученую степень «кандидат наук» – 10 процентов оклада (должностного оклада), имеющим ученую степень «доктор наук» – 15 процентов оклада (должностного оклада).

20. Выплаты за наличие почетного звания Республики Карелия устанавливаются в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Выплаты за наличие почетного звания Российской Федерации устанавливаются в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Выплаты, указанные в первом и втором абзаце настоящего пункта, могут устанавливаться в повышенном размере и выплачиваться за счет средств от приносящей доход деятельности.

При наличии у работника учреждения двух званий выплата за наличие почетного звания устанавливается в большем размере либо по выбору работника.

21. Выплаты за наличие квалификационной категории, класса устанавливаются в соответствии с законодательством по соответствующей

профессии (специальности). В случае отсутствия нормативных правовых актов, регулирующих порядок выплаты за наличие квалификационной категории, класса, данные выплаты осуществляются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты за наличие квалификационной категории, класса могут устанавливаться по результатам аттестации работника учреждения, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальным нормативным актом учреждения.

22. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц либо ежеквартально (за 1 квартал, 1 полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года и осуществляются при условии выполнения показателей эффективности по решению руководителя учреждения.

Критериями для установления премияльных выплат по итогам работы являются:

- 1) оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;
- 2) степень участия в реализации федеральных, региональных государственных программ, программ, направленных на развитие учреждения;
- 3) достижение количественных и качественных показателей деятельности работника учреждения;
- 4) участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- 5) применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 6) награждение почетной грамотой (объявление благодарности) федерального органа государственной власти, органа государственной власти Республики Карелия, органа местного самоуправления;
- 7) выполнение плановых показателей государственного задания, плановых показателей и мероприятий в полном объеме;
- 8) наставничество и его внедрение в работу с кадрами;
- 9) отсутствие зафиксированных нарушений требований, правил, инструкций при оказании государственных услуг (выполнении работ);
- 10) степень самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей;
- 11) иные критерии, определяемые учреждением с учетом специфики его деятельности.

23. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляются по решению руководителя учреждения.

Критериями для установления премияльных выплат (разовых) за выполнение особо важных и сложных заданий являются:

- 1) интенсивность и напряженность в работе;
- 2) участие в выполнении особо важных и срочных заданий Министерства культуры Республики Карелия;
- 3) степень сложности выполнения особо важных и сложных заданий;
- 4) особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);

5) иные критерии, определяемые учреждением с учетом специфики его деятельности.

24. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:

1) в зависимости от общей продолжительности работы (стажа работы) в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется(-лось) за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации (в том числе в органах государственной власти и органах местного самоуправления), на должностях, для которых законодательством Российской Федерации установлено соответствие должностям в учреждении (по специализации и должностным обязанностям занимаемой должности в учреждении);

2) в зависимости от общей продолжительности работы (стажа работы) в организациях сферы культуры, искусства, архивах, музеях, библиотеках, образовательных организациях в сфере культуры;

3) по иным критериям, определяемым учреждением с учетом специфики его деятельности.

25. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Продолжительность работы (стаж работы)	Размер надбавки к окладу (должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10 процентов
от 5 до 10 лет	15 процентов
от 10 до 15 лет	20 процентов
свыше 15 лет	30 процентов

26. Документами для исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, должностная инструкция по ранее замещаемой должности, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, законы Республики Карелия, нормативные правовые акты Главы Республики Карелия, Правительства Республики Карелия, устанавливающие периоды работы, которые включаются в стаж работы, выслугу лет по соответствующей должности в учреждении.

Учреждение может установить свой перечень документов, являющихся основанием для исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет.

27. Право на установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет возникает у работника учреждения со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы, выслуги лет, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа, подтверждающего стаж непрерывной работы, выслугу лет.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа непрерывной работы, выслуги лет в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная

плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется со дня достижения соответствующего стажа, выслуги лет.

28. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются приказом учреждения и закрепляются в трудовом договоре с работником учреждения.

29. Выплаты за сложность и напряженность работы, выплаты за наличие квалификационной категории, класса, премиальные выплаты по итогам работы, премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в денежной сумме.

Размеры и порядок установления указанных в настоящем пункте стимулирующих выплат определяются локальным нормативным актом учреждения.

30. При определении размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера используются следующие принципы:

1) объективность – размер стимулирующих выплат должен определяться на основе объективной оценки результатов труда работника учреждения;

2) предсказуемость – работник учреждения должен знать, в каком размере будут осуществлены стимулирующие выплаты в зависимости от результатов своего труда;

3) адекватность – размер стимулирующих выплат должен быть адекватным трудовому вкладу работника учреждения в достижение цели деятельности учреждения;

4) своевременность – осуществление стимулирующих выплат должно следовать за достижением результатов.

31. Работникам учреждений, которым установлена сдельная система оплаты труда, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

32. Выплаты стимулирующего характера учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии фонда оплаты труда на данные цели, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IV. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

34. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Работникам предоставляются также гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

35. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

36. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

37. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

38. Доплата устанавливается в случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Порядок установления доплаты и ее размер определяется в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

39. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия

40. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте учреждения.

V. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работников учреждений, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны

41. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работников учреждений, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 года № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

42. Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах, оказании материальной помощи руководителям государственных учреждений Республики Карелия, в отношении которых Министерство культуры Республики Карелия осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным в установленном порядке приказом Министерства культуры Республики Карелия.

44. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

45. Условия осуществления выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с разделами III, VII настоящего Примерного Положения.

46. В случае допуска заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера к государственной тайне на постоянной основе таким работникам устанавливается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 года № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

47. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного Положения.

VII. Материальная помощь

48. Работникам учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождение ребенка, регистрация брака (при предоставлении копии свидетельства о рождении, регистрации брака);
- 2) юбилейная дата (50, 55 и каждые последующие 5 лет);
- 3) смерть члена семьи (жена, муж, дети), близкого родственника (родителей) или лица, находящегося на иждивении работника (при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим или нахождение на его иждивении);
- 4) утрата или повреждение имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иные обстоятельства (на основании подтверждающих документов из соответствующих органов);
- 5) потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или по иным уважительным причинам (на основании подтверждающих документов);
- 6) смерть работника учреждения – выплачивается близкому родственнику (представителю);
- 7) тяжелые семейные обстоятельства;
- 8) в связи с выходом на страховую пенсию по старости (инвалидности);
- 9) в иных случаях, установленных локальными нормативными актами учреждения.

49. Материальная помощь выплачивается в процентном отношении от оклада (должностного оклада) или в денежной сумме и максимальным размером не ограничивается

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения.

Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на материальную помощь не производится.

VIII. Заключительные положения

50. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством культуры Республики Карелия и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

51. Штатное расписание учреждения должно содержать наименования должностей служащих (профессии рабочих), соответствующие наименованиям должностей, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

52. Фонд оплаты труда учреждения формируется в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».