



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА ЗАОЗЕРСКА МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО ГОРОДА ЗАОЗЕРСКА)**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

22 сентября 2015 года

№ 663

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 года № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области», Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в ЗАТО городе Заозерске, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 29.04.2013 № 363 (в редакции постановления Администрации ЗАТО города Заозерска от 10.06.2015 № 445), Методическими рекомендациями по разработке органами местного самоуправления муниципальных образований Мурманской области Примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образования, утвержденными приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 21.07.2014 № 363, на основании статьи 44 Устава ЗАТО города Заозерска,

постановляю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска (далее – Примерное положение об оплате труда).
2. Руководителям муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска: муниципальному учреждению культуры ЗАТО г.Заозерска Мурманской области «Городской дом культуры» (Ходыко Д.Р); муниципальному

учреждению «Муниципальная Центральная городская библиотека» ЗАТО г.Заозерска Мурманской области (Ягутина О.В.):

2.1. Согласовать должности вспомогательного, административно-управленческого и основного персонала в срок до 25.09.2015 года.

2.2. Привести в соответствие с настоящим постановлением Положения об оплате труда и стимулировании работников учреждений в срок до 01.10.2015 года.

3. Муниципальному казенному учреждению «Информационный Центр» (Шарамко О.В.) организовать размещение настоящего постановления и утвержденного Примерного положения об оплате труда на официальном сайте органов местного самоуправления ЗАТО города Заозерска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Муниципальному учреждению «Заозерский комитет по телерадиовещанию и печати» (Гордова Е.Б.) опубликовать настоящее постановление и Примерное положение об оплате труда в газете «Западная Лица».

5. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации
ЗАТО города Заозерска



В.М. Урошлев

Утверждено
постановлением Администрации
ЗАТО города Заозерска
от 22.09.2015 № 663

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,
подведомственных Администрации ЗАТО города Заозерска**

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска, учрежденное Администрацией ЗАТО города Заозерска, (далее – соответственно Примерное положение об оплате труда, учреждение, Администрация) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Методическими рекомендациями по разработке органами местного самоуправления муниципальных образований Мурманской области Примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образования, утвержденными приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 21.07.2014 № 363, Постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 года № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области».

2. Примерное положение об оплате труда включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- размеры минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- размеры минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

- порядок и условия применения доплат до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда.

3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источника их выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

4. Размеры должностных окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения на основе рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников учреждений Администрацией ЗАТО города Заозерска, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положением об оплате труда и стимулированию работников учреждения размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного Примерным положением об оплате труда.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы установление должностных окладов не допускается.

Положение об оплате труда и стимулированию работников учреждения, должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

В положении об оплате труда и стимулированию труда работников, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов).

5. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. 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.

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

При заключении трудовых договоров с работниками необходимо использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

Проведение аттестации работников учреждения с последующим их переводом на «эффективный контракт» осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

9. Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования и внедрения новой техники, технологии и проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

10. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера,

доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Примерным положением об оплате труда.

11. Ежемесячная доплата к заработной плате работников муниципальных учреждений до установленного в Мурманской области размера минимальной заработной платы производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами.

12. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

13. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Приложение);

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н).

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями от 24.12.2013 № 711).

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с п. 41 настоящего примерного положения об оплате труда).

14. Положением об оплате труда и стимулированию работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения);
- повышающий коэффициент к должностному окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 15 – 17 настоящего раздела Примерного положения об оплате труда.

15. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику в соответствии с утвержденными критериями, а также 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 должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

16. Повышающий коэффициент к должностному окладу за профессиональное мастерство устанавливается работникам, занимающим должности служащих культуры, с целью стимулирования работников учреждений культуры, в том числе 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.

17. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих культуры, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный – до 0,25;
- ведущий – до 0,20;
- первой категории – до 0,10;
- второй категории – до 0,05;

18. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда и стимулированию работников учреждения и утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников данного учреждения.

Положением об оплате труда и стимулированию работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- за библиотечный стаж работы;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам приведены в пунктах 19 – 22 настоящего раздела Примерного положения об оплате труда.

19. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников учреждения, определенными Положением об оплате труда и стимулированию работников учреждения и локальными нормативными актами учреждения.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и максимальными размерами не ограничена.

20. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается работникам в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 17.02.2005 № 51-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам государственных областных учреждений Мурманской области».

Для выплаты стимулирующей надбавки за библиотечный стаж работы в учреждении разрабатывается положение об исчислении библиотечного стажа работы, дающего право на её получение. Выплата надбавки за библиотечный стаж работы устанавливается в процентах к должностному окладу.

21. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 14.02.2005 № 34-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочих и служащих за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства Мурманской области» (в редакции постановления Правительства Мурманской области от 02.08.2005 № 313-ПП).

Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на её получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

22. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер:

- до 20 % от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 40 % от должностного оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный»;

23. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения об оплате труда.

24. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения об оплате труда.

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

25. Минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями от 24.12.2013 № 711).

26. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются исходя из оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.

27. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3-1,4.

28. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.

29. Положением об оплате труда и стимулированию работников учреждения предусматривается установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, и по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему в соответствии с утвержденными критериями, а также 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 – 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.

30. Положением об оплате труда и стимулированию работников учреждения предусматривается установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- за классность;
- за стаж непрерывной работы.

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

31. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 14.02.2005 № 34-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочих и служащих за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства Мурманской области» (в редакции постановления Правительства Мурманской области от 02.08.2005 № 313-ПП).

Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на её получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

32. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения об оплате труда.

33. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения об оплате труда.

IV. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров

34. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области, а также нормативными правовыми актами муниципального образования ЗАТО города Заозерска.

35. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Администрацией в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Типовая форма утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

36. По решению Администрации к должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Критерии, определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности, устанавливаются Администрацией и закрепляются в положении о стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска.

37. Руководителям учреждений на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры ЗАТО города Заозерска, утвержденного Администрацией, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия за основные результаты работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- единовременные премии.

38. Величина премиального фонда руководителей составляет до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения, установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

39. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Администрацией, в кратности не более 8.

40. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V.

41. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров рекомендуется устанавливать на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

Предельное соотношение заработной платы заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливает Администрация.

42. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

43. 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 Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 года № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

43.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

43.2. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточной работе учреждения;
- многосменный режим работы.

43.3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), установленным для работников учреждений Администрацией, в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по

итогах специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

45. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемые минимальные размеры выплат – 5 % от оклада.

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

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

48. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время – 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

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

50. 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 должностного оклада (оклада) при работе – полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

51. 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.

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

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, а также решением Совета депутатов от 03.02.2005 № 74-1329 «О проекте Положения «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в ЗАТО г.Заозерск Мурманской области».

VI. Порядок и условия выплат премирования работников учреждения

53. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 года № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области» могут быть установлены премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия её осуществления включаются в положение об оплате труда и стимулированию работников соответствующего учреждения. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулированию труда работников учреждения.

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

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

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате труда и стимулированию работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачиваются работнику пропорционально количеству набранных баллов;

- 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, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. 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.

Размер премии должен быть снижен или премия отменена полностью в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;

- невыполнения должностных инструкций;

- ухудшения качества оказываемой услуги;

- нарушение правил внутреннего распорядка;

- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;

- наличия обоснованных устных и письменных обращений (жалоб) граждан;

- необеспечение сохранности имущества.

55. 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 устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером

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

56. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству Мурманской области.

57. Премии, предусмотренные настоящим Примерным положением об оплате труда (за исключением премии, предусмотренной п.56), учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VII. Другие вопросы оплаты труда

58. 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.

Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

59. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам может оказываться материальная помощь. Решение об её оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь оказывается в случае: свадьбы, рождения ребенка, смерти члена семьи, чрезвычайных обстоятельствах (хищение, пожар и т.п.).

VIII. Рекомендации по условиям формирования фонда заработной платы

60. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, а также с учетом установленного Администрацией соотношения численности основного персонала к прочему персоналу.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе (по решению Администрации) осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

61. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно за счет средств субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

Предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу устанавливает Администрация.

Доля оплаты труда работников прочего персонала (административно-управленческий и вспомогательный персонал) в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

62. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст} + \text{ФОТркпн}$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения

ФОТб – базовая часть ФОТ

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (оклада) и выплату к заработной плате до установленного в регионе размера минимальной заработной платы (доплаты).

ФОТс – специальная часть ФОТ

Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ

Обеспечивает выплаты компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями).

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю учреждения.

ФОТркпн – часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб+ФОТс+ФОТк – не более 70%

ФОТст – не менее 30%.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

IX. Заключительные положения

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения культуры ЗАТО города Заозерска, утверждаются постановлением Администрации.

Настоящее Примерное положение об оплате труда является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты об оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства, отнесенных к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессионально квалификационная группа	Минимальный размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3750
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4655
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	4828
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	5790