



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ПЕЧЕНГА
ПЕЧЕНГСКОГО РАЙОНА
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «16» ноября 2020 года

№ 197

п. Печенга

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа», подведомственного администрации муниципального образования городское поселение Печенга и признании утратившим силу постановление администрации муниципального образования городское поселение Печенга от 17.03.2020 № 42

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП "Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области", администрация муниципального образования городское поселение Печенга Печенгского района Мурманской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа», подведомственного администрации муниципального образования городское поселение Печенга (далее – учреждение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителю учреждения привести локальные нормативные акты учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением.

3. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования городское поселение Печенга Печенгского района Мурманской области от 17.03.2020 № 42 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее - учреждения культуры), подведомственных администрации

муниципального образования городское поселение Печенга Печенгского района Мурманской области».

4. Настоящее постановление опубликовать (обнародовать) в соответствии с Положением о порядке опубликования (обнародования) и вступления в силу муниципальных правовых актов органов местного самоуправления городского поселения Печенга.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования (обнародования) и распространяет свои действия на правоотношения возникшие с 01 октября 2020 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Председатель ликвидационной
комиссии**

Д.Н. Фоменко

**Глава администрации
муниципального образования
городское поселение Печенга**

Д.Н. Фоменко

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Культурно-досуговый центр «Платформа», подведомственного
администрации муниципального образования
городское поселение Печенга**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр «Платформа», подведомственного администрации муниципального образования городское поселение Печенга (далее соответственно – Примерное положение, учреждение, администрация), разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области».

1.2. Примерное положение об оплате труда включает в себя:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, а также по общеотраслевым должностям служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения;
- индивидуальные условия оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда;
- заключительные положения.

1.3. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера МРОТ РФ, увеличенный на районный коэффициент (50%) и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера (до 80%).

1.4. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. 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) устанавливается руководителем учреждения на основе рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников учреждения администрацией, 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 работников учреждения размер должностного 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 диапазона должностных окладов не допускается.

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

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

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

1.10. Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения 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, утверждаемые в

порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или 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.

1.11. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, системы премирования, 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 нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Примерным положением.

1.12. 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, а также по общеотраслевым должностям служащих.

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

– от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно приложению № 1 к Примерному положению;

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются в соответствии с приказом Комитета по труду и занятости населения Мурманской области

– от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению № 2 к Примерному положению.

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

В учреждениях, где применяется посулпектакльная 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 должностного оклада работника на норму выступлений в месяц, установленной

учреждением

2.3. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- 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.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу не образует 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 2.4. и 2.5. настоящего раздела Примерного положения.

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за профессиональное мастерство устанавливается работникам, занимающим должности служащих культуры и искусства, в том числе артистического и художественного персонала с целью раскрытия их творческого потенциала, профессиональному росту.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 20%;
- высшей категории - 15%;
- первой категории - 10%;
- второй категории - 5%.

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный – до 20%;
- ведущий - до 15%;
- первой категории – до 10%;
- второй категории – до 5%.

2.6. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа».

При применении к должностному окладу повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу.

2.7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности

работников культуры, искусства и кинематографии, а также по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Примерным положением.

2.8. Работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, а также по общеотраслевым должностям служащих, может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.9. Работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, а также по общеотраслевым должностям служащих, могут выплачиваться премии, предусмотренные настоящим Примерным положением.

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

– от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

Минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приказами Комитета по труду и занятости населения Мурманской области

– от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.2. С учетом условий труда работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Примерным положением.

3.3. Работникам осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Примерным положением.

3.4. Работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут выплачиваться премии, предусмотренные настоящим Примерным положением.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения.

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются 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),

оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 26.07.2018 № 873 «О внесении изменений в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

К должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад, за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа».

4.3. Руководителю учреждения на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденного администрацией, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за непрерывный стаж (выслугу лет);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- премии за основные результаты работы (за квартал, год) с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения;
- единовременные премии.

4.4. Величина премиального фонда руководителей может составлять до 5 % 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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в максимальной кратности 3,5.

4.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Примерным положением.

5. 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 работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Примерным положением.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

6.1. За труд в особых условиях:

6.1.1. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.1.2. В местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ).

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса РФ, Законом Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

6.2. За труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.2.1. При выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ).

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу;

6.2.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы при сверхурочной работе;

6.2.3 При сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ;

6.1.4. Работа в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ).

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки.

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

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

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

7.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

7.2. Надбавка к должностному окладу за стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства устанавливается работникам учреждения в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 14.02.2005 № 34-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства Мурманской области».

Для выплаты стимулирующей надбавки за стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства, в учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу.

7.3. Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений с учетом:

- инициативы и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- участия в выполнении особо важных и срочных работ;
- интенсивности и напряженности работы, связанные со спецификой учреждения;
- совмещения одновременно ряда функций, работы по нескольким направлениям;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственного участия работника учреждения в выполнении муниципальных функций в целях обеспечения реализации полномочий органов местного самоуправления городского поселения Печенга.

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы выплачивается работникам учреждений с учетом обеспечения.

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы носит стимулирующий характер, должностной оклад не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат к должностному окладу (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и ее конкретный размер устанавливается распоряжением (приказом) руководителя учреждения на определенный период времени, в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине.

7.4. При установлении стимулирующих выплат за высокие результаты работы применяется балльная система оценки труда работников.

Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно по итогам работы за отчетный месяц и выплачиваются ежемесячно.

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} * B_i$$

где:

C – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на период; рассчитывается как 1 процент от должностного оклада;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения, и утверждаются руководителем учреждения.

7.5. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей на основании водительского удостоверения:

– присвоение водителю 2-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д".

– присвоение водителю 1-го класса при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е".

Надбавка за классность устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

– 2-й класс – 10 %;

– 1-й класс – 25 %.

7.6. Надбавка за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Размер надбавки за квалификацию (высокую квалификацию) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине. Максимальным размером надбавка за квалификацию (высокую квалификацию) не ограничена.

7.7. 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».

7.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении, могут быть установлены премии:

– за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

– за выполнение особо важных или срочных работ;

– единовременные премии.

8.2. 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 учреждения.

8.3. 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 работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов за:

- 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.

8.4. 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 работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.5. Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью:

- в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания;

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;

- невыполнение должностных инструкций;

- ухудшение качества оказываемой услуги;

- нарушение правил внутреннего распорядка;

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

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

- необеспечение сохранности имущества.

8.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии 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.

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

Также работникам учреждения по решению работодателя могут выплачиваться следующие единовременные премии:

- в связи с 50,55-летием со дня рождения и далее каждые 5 лет;
- в связи с юбилейными датами учреждения;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- увольнением в связи с уходом на заслуженный отдых.

8.8. Премии, предусмотренные настоящим Примерным положением (за исключением премии, предусмотренной п.8.7.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.9. Начисление и выплата премий за выполнение особо важных или срочных работ, единовременных премий, предусмотренных Примерным положением, производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

9.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Минимальный размер оплаты труда в Мурманской области исчисляется следующим образом: МРОТ РФ, увеличенный на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Размер процентных надбавок зависит от стажа работы в районах Крайнего Севера.

9.2. Доплата до МРОТ устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

9.3. Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

9.4. Размер ежемесячной доплаты до МРОТ к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

10. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

10.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

При формировании объема средств 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

Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – ФОТ) состоит:

$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ б} + \text{ФОТ к} + \text{ФОТ ст}) * \text{ФОТ ркпн}$, где

ФОТ б - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

ФОТ б включает в себя должностные оклады, повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждения и выплату к заработной плате до установленного в регионе размера минимальной заработной платы.

ФОТ к – компенсационная часть ФОТ

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

ФОТ ст – стимулирующая часть ФОТ

Обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и руководителя. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения.

ФОТ ркпн – 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:

ФОТ б + ФОТ к – не более 70 %

ФОТ ст – не менее 30 %.

11. Заключительные положения

11.1. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем по согласованию с администрацией, осуществляющей функции и полномочия учредителя учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, а также с учетом установленного соотношения численности основного персонала к прочему персоналу.

11.2. 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.

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

11.4. В пределах фонда оплаты труда, в целях социальной защиты, работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об ее оказании принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения. Виды и размеры материальной помощи устанавливаются учреждением самостоятельно.

11.5. На работников распространяются все виды социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации.

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

11.7. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной

платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

11.8. О предстоящих изменениях условий оплаты труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца с указанием в уведомлении размера заработной платы и составляющих ее выплат.

В случае согласия работника на продолжение работы в новых условиях работодатель заключает с ним дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием этих условий.

11.9. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области и нормативными правовыми актами муниципального образования городское поселение Печенга Печенгского района Мурманской области.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
должностям служащих культуры и искусства и кинематографии,
отнесенных к ПКГ, утвержденных приказом Министерства
здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об
утверждении профессиональных квалификационных групп должностей
работников культуры, искусства и кинематографии»

| Профессионально квалификационная группа | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) |
|--|---|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 13 152,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 15 192,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 17 232,00 |

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

**работников осуществляющих профессиональную деятельность по
общеотраслевым должностям служащих по профессиональным
квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих,
утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального
развития РФ от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных
групп должностей руководителей, специалистов и служащих»**

| Профессионально квалификационная группа | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) |
|--|---|
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 11 998,00 |
| 2 квалификационный уровень | 13 133,00 |