

АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И МЕЖДУНАРОДНЫХ
СВЯЗЕЙ

П Р И К А З

От 30.06.2016 года

№ 101

Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск

На основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.06.2016 г. № 718 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск» (Приложение № 1).
2. Утвердить «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск» (Приложение № 2).
3. Утвердить «примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск осуществляющих деятельность в области бухгалтерского учета» (Приложение № 3).
4. Руководителям учреждений подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск (Обухова О.Г., Брягиня С.В., Петрова Н.В., Герасименко Е.В., Мороз Ю.Н., Ефименко О.А., Павлова Л.А., Смирнова А.О., Роменская Е.А., Силушина Д.В., Пищела И.В.) внести изменения в положения об оплате труда, в соответствии с настоящим приказом в срок до 01.10.2016 г.
5. Приказ УКиМС от 15.04.2016 г. № 60а признать утратившим силу с 01.07.2016 г.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заместитель начальника Управления
культуры и международных связей
администрации ЗАТО г. Североморск



З.М. Кругляк

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и международных
связей администрации ЗАТО г. Североморск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск (далее – Управление), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты РФ», распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-Р, Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп», приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», 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», постановлением администрации ЗАТО Североморск от 11.04.2005 № 188 "Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в муниципальных организациях культуры и искусства ЗАТО г. Североморск", постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.03.2005 № 128 «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск», постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.06.2016 г. № 718 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск».

1.2. Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск (далее - примерное положение) предусматривает формирование единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования ЗАТО г. Североморск (далее – учреждений) на основе должностного оклада в зависимости от должности, а также выплат компенсационного характера, стимулирующего характера и премий.

1.3. Примерное положение по оплате труда включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры ЗАТО г. Североморск, подведомственных Управлению (далее - работники МБУК);
- условия оплаты труда и порядок определения должностных окладов работников МБУК;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера с порядком и условиями установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) работников МБУК;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

Система оплаты труда работников МБУК устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск, а также настоящим примерным положением по согласованию с Управлением и представительным органом учреждения (при наличии такого представительного органа).

Система оплаты труда работников МБУК устанавливается в положениях об оплате труда учреждения с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) порядка аттестации работников МБУК, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников МБУК или устанавливаемых 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, 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 проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

1.4. Заработная плата работников МБУК (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, 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 минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области на соответствующий период, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области.

1.5. Заработная плата каждого работника МБУК зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников МБУК, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.7. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада работника МБУК, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к нему.

1.8. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником МБУК, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

1.9. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МБУК самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов), а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.10. Должности работников МБУК, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУК

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБУК формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, направляемых учреждением на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников МБУК учитываются следующие основания:

- должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников МБУК соответствующего учреждения;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим примерным положением об оплате труда;

- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим примерным положением об оплате труда;

- иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

2.2. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = (ФОТб + ФОТс) + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников МБУК;

ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников МБУК.

ФОТс - специальная часть ФОТ, обеспечивает выплату начислений с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) образующих должностной оклад увеличенный на величину повышающих коэффициентов.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Базовая, специальная и компенсационная части составляют не более 70% от ФОТ, а стимулирующая часть ФОТ - не менее 30 %.

(ФОТб + ФОТс) + ФОТк - не более 70%.

ФОТст - не менее 30%.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения с учетом мнения представительного органа учреждения.

В целях повышения заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности деятельности учреждения, Управлением формируется премиальный фонд руководителя учреждения, в абсолютном размере, но не более 5 % объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год. Условия и порядок выплаты премиального фонда утверждаются приказом Управления. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МБУК в порядке, предусмотренном для стимулирования работников МБУК локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. При формировании ФОТ работников МБУК рекомендуется устанавливать соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТоп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп) учреждения:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТоп} (\text{не менее } 60 \%) + \text{ФОТпп} (\text{не более } 40\%).$

Управление в праве самостоятельно утверждать соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТоп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп) учреждения.

Перечень должностей, профессий работников МБУК, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности и перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, утверждается Управлением по каждому учреждению.

3. Порядок и условия оплаты труда работников МБУК

3.1. Условия оплаты труда работников МБУК

3.1.1. Заработная плата работников МБУК состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад (оклад) работника МБУК устанавливается руководителем учреждения дифференцированно и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.2. Размеры должностных окладов работников МБУК, занимающих должности служащих культуры, устанавливаются дифференцированно, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

3.1.3. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по профессиям рабочих, установлены постановлением Администрации ЗАТО г. Североморск от 11.07.2012 г. № 550 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск, осуществляющих

профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.1.4. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников МБУК, указанных в подпункте 3.1.2, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему примерному положению.

3.1.5. Индексация должностных окладов (окладов) работников МБУК осуществляется с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы) и оформляется приказом руководителя учреждения.

Величина индексированного должностного оклада (оклада) работника МБУК подлежит округлению до ближайшего целого рубля.

3.1.6. Положение об оплате труда работников МБУК должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не может содержать минимальные размеры должностных окладов (окладов).

3.1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, соответствующие Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.1.8. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать размеры должностных окладов работников МБУК ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных постановлениями Администрации ЗАТО г. Североморск и настоящим положением;

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) работников МБУК .

К должностному окладу (окладу) работника МБУК по уровню соответствующей ПКГ, в соответствии с нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- специалистам за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа.

3.2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, образующий новый оклад, не применяется к общеотраслевым профессиям служащих и профессиям рабочих, т.к. минимальные оклады по соответствующим категориям и квалификационным группам устанавливаются в соответствии с п. 3.1.3.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры,

с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры, в соответствии с подпунктом 3.1.2, предусматривающие внутридолжностное категорирование, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

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

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается локальным нормативным актом учреждения при присвоении работнику МБУК, занимающему должность служащего культуры, соответствующей категории в соответствии с законодательством РФ.

Должностной оклад высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.

Должностной оклад высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3-1,4.

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

3.2.2. Специалистам за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа Мурманской области устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,25 к должностному окладу (окладу), образующий новый должностной оклад.

3.2.3. В случаях, когда к должностному окладу (окладу) работника МБУК полагается применение повышающего коэффициента по двум основаниям, размер каждого повышающего коэффициента в абсолютной величине исчисляется от должностного оклада (оклада), путём умножения должностного оклада (оклада) на значение соответствующего повышающего коэффициента, без учета абсолютной величины повышающего коэффициента, установленного по другому основанию.

3.2.4. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (оклад), увеличенный на абсолютные величины указанных повышающих коэффициентов.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам МБУК за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе;
- в выходные и нерабочие праздничные дни;
- в ночное время.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу), согласно пункту 3.2.4.

3.3.3. Оплата труда работников МБУК, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

3.3.4. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МБУК, за исключением выплат предусмотренных п. 3.4.1.2. настоящего положения, в соответствии с действующим законодательством, применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

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

3.3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МБУК, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику МБУК, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику МБУК в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам МБУК, 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 должностного оклада (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 нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее

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

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

Минимальный размер доплаты - 20% части должностного оклада (оклада) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБУК.

3.4.1. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

3.4.1.1. Рекомендуемые виды стимулирующих выплат работников МБУК:

а) Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работникам МБУК 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.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2,0. Размер выплаты с учетом данного коэффициента рассчитывается путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника (в соответствии с пунктом 3.2.4) на значение персонального повышающего коэффициента.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу), за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (п.3.3.4.).

Решение о введении указанного персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в течении соответствующего календарного года.

б) Надбавки:

1. Надбавки за стаж работы:

1.1. Надбавка к должностному окладу (окладу) (в соответствии с пунктом 3.2.4) за стаж работы в муниципальных организациях (учреждениях) культуры и искусства устанавливается работникам МБУК, занимающим должности рабочих и служащих, в следующих размерах:

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 25%;
- при стаже работы от 15 лет до 20 лет – 30%;
- при стаже работы от 20 лет до 25 лет – 35%;
- при стаже работы свыше 25 лет – 40%.

1.2. Надбавка к должностному окладу (окладу) (в соответствии с пунктом 3.2.4) за библиотечный стаж устанавливается библиотечным работникам в следующих размерах:

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 25%;
- при стаже работы от 15 лет до 20 лет – 30%;

при стаже работы от 20 лет до 25 лет – 35%;
при стаже работы свыше 25 лет – 40%.

1.3. Установление (изменение) размера надбавок за стаж при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

Стимулирующая надбавка за стаж начисляется исходя из размера должностного оклада (оклада) работника МБУК и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Надбавки за стаж к должностному окладу носит стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат к должностному окладу (окладу), за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (3.3.4).

Решение об установлении работнику МБУК стимулирующей надбавки за стаж работы оформляется приказом руководителя соответствующего учреждения. Размер надбавки за стаж работы рассчитывается в соответствии с пунктом 3.2.4.

2. Надбавка к должностному окладу (окладу) за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам МБУК с учётом:

- инициативы, творчества 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 МБУК в реализации мероприятий по осуществлению функций и полномочий муниципального заказчика (разработка технических заданий, спецификаций, работа в аукционной, конкурсной, котировочной комиссиях, составление отчетной документации, разработка предложений по эффективности расходования средств учреждения);

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы выплачивается работникам МБУК с учетом обеспечения финансовыми средствами, за счет средств, направляемых на оплату труда и/или средств от приносящей доход деятельности, предельными размерами не ограничена и зависит от личного вклада каждого работника МБУК.

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы носит стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат к должностному окладу (окладу), за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (3.3.4).

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы и её размер устанавливается 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 (окладу) в соответствии с пунктом 3.2.4, либо в абсолютной величине.

3.4.1.2. В целях поощрения работников МБУК за выполненную работу, им могут единовременно выплачиваться премии. Основанием для выплаты премий является решение руководителя учреждения, оформленное приказом, в котором также указывается размер

премии в процентном отношении к должностному окладу (окладу) (в соответствии с пунктом 3.2.4), либо в абсолютной величине.

Виды премий одновременно выплачиваемых работникам МБУК:

- за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за качество выполняемых работ.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего севера к указанным выше премиям не применяется (3.3.4).

а) Выплата премии за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) производится в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников МБУК и предусматривается с целью поощрения работников МБУК по итогам работы за период (месяц, квартал, год). Размер премий за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) максимальным размером не ограничивается.

Решение о премировании за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) работника МБУК и размере премии в абсолютном значении, выплачиваемой работнику МБУК, принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При премировании учитывается:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУК, определенных локальными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником МБУК 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;
- подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

В учреждении, в пределах имеющихся средств, направляемых на указанную премию, одновременно могут выплачиваться премии за разные периоды (месяц, квартал, год).

б) Выплата премии за выполнение особо важных или срочных работ производится в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников МБУК, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и (или) срочных работ. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ максимальным размером не ограничен. Решение о премировании работника МБУК и конкретном размере премии выплачиваемой работнику МБУК принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

в) Работникам МБУК предусматривается выплата единовременной премии за качество выполняемых работ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

Выплата премии за качество выполняемых работ оформляется приказом руководителя учреждения с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

3.4.1.3. Премии, предусмотренные настоящим примерным положением (за исключением премии предусмотренной п.п. в) п. 3.4.1.2.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.4.2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа коллектива. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах фонда оплаты труда работников МБУК, рекомендуемый период – квартал.

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

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам МБУК, 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 размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

4. Заключительные положения

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников МБУК самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Настоящее Положение является примерным, на его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

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 МБУК имеет право, известив руководителя МБУК в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

**Минимальные размеры должностных окладов
работников МБУК осуществляющих профессиональную
деятельность по должностям служащих культуры**

Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный размер оклада в руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей»	2704 рубля;
Контролер билетов; смотритель музейный.	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	3800 рубля;
Заведующий костюмерной; заведующий билетной кассой; организатор экскурсий; артист ансамбля, обслуживающего танцевальные площадки, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: балетмейстера, хормейстера, режиссёра; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	5261 рублей;
Главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; помощник (главного балетмейстера, художественного руководителя); художник-модельер театрального костюма; художник – реставратор; мастер – художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов, реставрации библиотечного фонда; репетитор по вокалу; аккомпаниатор – концертмейстер; редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций; лектор (экскурсовод); художник – декоратор; художник-постановщик; звукооператор, менеджер по культурно-массовому досугу; художник по свету; администратор; артист хора, оркестра народных инструментов; артист эстрадного ансамбля; танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; артист - вокалист (солист); редактор (музыкальный редактор); специалист по методике клубной работы; специалист по учетно – хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; звукооператор; монтажёр; редактор по репертуару; ассистент кинорежиссера	

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры»	6138 рубля
<p> Главные: художник, хранитель фондов, балетмейстер, хормейстер; постановщики: режиссер, балетмейстер; руководитель литературно-драматургической части; заведующие отделом (сектором), заведующие музыкальной частью, художественно-постановочной частью, отделом (сектором) библиотеки, отделом (сектором) музея, передвижной выставкой музея, реставрационной мастерской, отделом (сектором) дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга и других аналогических учреждений и организаций, отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов, художественно-оформительской мастерской; кинорежиссер, режиссер массовых представлений; звукорежиссер, режиссер; директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам. Художественный руководитель.» </p>	

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования,
подведомственных Управлению культуры и международных связей
администрации ЗАТО г. Североморск

1. Общие положения оплаты труда работников муниципальных
бюджетных учреждений дополнительного образования

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск (далее - Управление), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", 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», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.06.2016 г. № 718 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

1.2. Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск (далее - примерное положение) предусматривает формирование единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования ЗАТО г. Североморск (далее – учреждений) на основе должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от должности, а также выплат компенсационного характера, стимулирующего характера и премий.

1.3. Примерное положение по оплате труда включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования ЗАТО г. Североморск, подведомственных Управлению (далее - работники МБУДО);
- условия оплаты труда и порядок определения должностных окладов работников МБУДО;

- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, с порядком и условиями установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников МБУДО;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

Система оплаты труда работников МБУДО устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск, а также настоящим примерным положением по согласованию с Управлением и представительным органом учреждения (при наличии такого представительного органа).

Система оплаты труда работников МБУДО устанавливается в положениях об оплате труда учреждения с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) порядка аттестации работников МБУДО, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников МБУДО или устанавливаемых 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, 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 проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

1.4. Заработная плата работников МБУДО (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, 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 минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области на соответствующий период, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области.

1.5. Заработная плата каждого работника МБУДО зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работника в

эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Заработная плата работников МБУДО включает в себя фиксированные размеры оплаты труда (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Фиксированный размер оплаты труда устанавливается в зависимости от категории персонала:

- на основе должностных окладов - педагогических работников из числа профессий служащих (за исключением отдельных категорий педагогических работников, оплата труда, которых осуществляется на основе ставок заработной платы), работников, осуществляющих деятельность по должностям служащих культуры и работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих;

- на основе ставок заработной платы - отдельным педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- на основе должностных окладов – работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, наименования которых предусмотрены Единым тарифно-квалификационным справочником по профессиям рабочих.

1.7. Оплата труда работников МБУДО, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником МБУДО, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

1.9. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (ставки заработной платы) работника МБУДО, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к нему.

1.10. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МБУДО самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.11. Должности работников МБУДО, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;

- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУДО

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБУДО формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, направляемых учреждением на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников МБУДО учитываются следующие основания:

- должностные оклады (ставки заработной платы) по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников МБУДО соответствующего учреждения;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим примерным положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим примерным положением об оплате труда;
- иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

2.2. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

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

ФОТ - фонд оплаты труда работников МБУДО;

ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУДО.

ФОТс - специальная часть ФОТ, обеспечивает выплату начислений с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу).

ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Базовая, специальная и компенсационная части составляют не более 70% от ФОТ, а стимулирующая часть ФОТ - не менее 30 %.

$(\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк}$ - не более 70%.

ФОТст - не менее 30%.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения с учетом мнения представительного органа учреждения.

В целях повышения заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности деятельности учреждения, Управлением формируется премиальный фонд руководителя учреждения, в абсолютном размере, но не более 5 % объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

Условия и порядок выплаты премиального фонда утверждаются приказом Управления. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МБУДО в порядке, предусмотренном для стимулирования работников МБУДО локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. При формировании ФОТ работников МБУДО рекомендуется устанавливать соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТоп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп) учреждения:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТоп}$ (не менее 60 %) + ФОТпп (не более 40%).

Управление в праве самостоятельно утверждать соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТоп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп) учреждения.

Перечень должностей, профессий работников МБУДО, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности и перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, утверждается Управлением по каждому учреждению.

3. Порядок и условия оплаты труда работников МБУДО

3.1. Условия оплаты труда работников МБУДО

3.1.1. Заработная плата работников МБУДО состоит из:

- должностного оклада (ставки заработной платы);

- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника МБУДО устанавливается руководителем учреждения дифференцированно и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУДО занимающих должности работников образования устанавливаются дифференцированно, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

3.1.3. Размеры должностных окладов работников МБУДО, занимающих должности служащих культуры, устанавливаются дифференцированно, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

3.1.4. Минимальные размеры должностных окладов работников МБУДО, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по профессиям рабочих, установлены постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 11.07.2012 г. № 550 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.1.5. Минимальные размеры должностных окладов (ставки заработной платы) работников МБУДО, указанных в подпунктах 3.1.2 и 3.1.3, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему примерному положению

3.1.6. Индексация должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУДО осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы) и оформляется приказом руководителя учреждения.

При индексации должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУДО вновь образованные должностные оклады (ставки заработной платы) подлежат округлению до ближайшего целого рубля.

3.1.7. Положение об оплате труда работников МБУДО должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и не может содержать минимальных размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

3.1.8. Штатное расписание (тарификационный список) учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания (тарификационного списка) и оптимизации действующей штатной численности работников МБУДО и численности тарифицируемых педагогических работников, и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения, соответствующие Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.1.9. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУДО ниже минимальных размеров должностных окладов (ставок заработной платы) установленных постановлениями администрации ЗАТО г. Североморск и настоящим положением;
- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБУДО.

К размеру должностного оклада (ставке заработной платы) по уровню соответствующей ПКГ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- специалистам за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа;
- преподавателям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения.

3.2.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за квалификационную категорию устанавливается работникам МБУДО с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за квалификационную категорию работникам МБУДО устанавливается локальным нормативным актом учреждения при присвоении работнику соответствующей категории в соответствии с законодательством РФ.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, образующий новый оклад, не применяется к общепрофессиональным профессиям служащих и профессиям рабочих, т.к. минимальные оклады по соответствующим категориям и квалификационным группам устанавливаются в соответствии с п. 3.1.4.

3.2.1.1. Преподавателям и другим педагогическим работникам за уровень профессиональной подготовки и наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию (Кк).

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

<i>Наименование должности и требования к уровню профессиональной подготовки</i>	<i>Повышающий коэффициент квалификации</i>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников педагогического персонала 4 квалификационного уровня	
Преподаватели	
- среднее профессиональное образование и стаж работы до 2-х лет	Не устанавливается
- среднее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы до 2-лет	0,03
- среднее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
- среднее профессиональное образование и стаж работы свыше 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет	0,1
- высшее профессиональное образование и стаж работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 5 лет, среднее профессиональное образование и стаж свыше 20 лет	0,23

- высшее профессиональное образование и стаж работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 10 лет	0,3
- II квалификационная категория	0,36
- I квалификационная категория	0,48
- Высшая квалификационная категория	0,6
Профессиональная квалификационная группа должностей работников педагогического персонала 2 квалификационного уровня	
Концертмейстеры	
- среднее музыкальное образование и стаж работы до 2-х лет	Не устанавливается
- среднее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или высшее музыкальное образование и стаж работы до 2-лет	0,05
- высшее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет	0,1
- высшее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы свыше 10 лет	0,22
- высшее музыкальное образование и стаж работы от 10 до 20 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет	0,36
- высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет	0,45
- II квалификационная категория	0,5
- I квалификационная категория	0,63
- Высшая квалификационная категория	0,76

3.2.1.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается всем работникам МБУДО, занимающим должности служащих культуры, предусматривающие внутридолжностное категорирование, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

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

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию работникам МБУДО, занимающим должности служащих культуры, устанавливается локальным актом учреждения при присвоении работнику соответствующей категории в соответствии с законодательством РФ.

3.2.1.3 Должностной оклад высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.

Должностной оклад высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3-1,4.

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

3.2.2. Специалистам за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа Мурманской области устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,25 к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2.3. Преподавателям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, устанавливается повышающий коэффициент за особые условия труда в размере 0,2 к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2.4. В случаях когда к должностному окладу (ставке заработной платы) работника МБУДО полагается применение повышающего коэффициента по двум и более основаниям, размер каждого повышающего коэффициента в абсолютной величине исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы), путём умножения должностного оклада (ставки заработной платы) на значение соответствующего повышающего коэффициента, без учета абсолютной величины повышающего коэффициента установленного по другому основанию.

3.2.5. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (ставка заработной платы), увеличенный на абсолютные величины указанных повышающих коэффициентов.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам МБУДО за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе;
- в выходные и нерабочие праздничные дни;
- в ночное время.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (ставке заработной платы), согласно пункту 3.2.5.

3.3.3. Оплата труда работников МБУДО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

3.3.4. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МБУДО, за исключением выплат предусмотренных п. 3.4.1.2. настоящего положения, в соответствии с действующим законодательством, применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

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

3.3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МБУДО, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику МБУДО, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

3.3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам МБУДО, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

Минимальный размер доплаты - 20% части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБУДО.

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результат.

Перечень, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в порядке определенном в локальном акте учреждения на основании настоящего Положения и в пределах фонда оплаты труда. Перечень стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

3.4.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера

3.4.2.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за квалификацию (высокую квалификацию);

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в соответствии с законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами;

- педагогу - молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы.

Библиотечным работникам, работающим в МБУДО устанавливаются стимулирующая надбавка к должностному окладу за библиотечный стаж работы в соответствии с законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами в следующих размерах

- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 25%;
- при стаже работы от 15 лет до 20 лет – 30%;
- при стаже работы от 20 лет до 25 лет – 35%;
- при стаже работы свыше 25 лет – 40%.

3.4.2.2. В целях поощрения работников МБУДО за выполненную работу, им могут одновременно выплачиваться премии. Основанием для выплаты премий является решение руководителя учреждения, оформленное приказом, в котором также указывается размер премии в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) (в соответствии с пунктом 3.2.5), либо в абсолютной величине.

Виды премий одновременно выплачиваемых работникам МБУДО:

- за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за качество выполняемых работ.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего севера (п. 3.3.4) к указанным выше премиям не применяется.

а) Выплата премии за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) производится в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников МБУДО и предусматривается с целью поощрения работников МБУДО по итогам работы за период (месяц, квартал, год). Размер премий за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) максимальным размером не ограничивается.

Решение о премировании за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) работника МБУДО и размере премии в абсолютном значении, выплачиваемой работнику МБУДО, принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При премировании учитывается:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУДО, определенных локальными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником МБУДО 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;
- подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

В учреждении, в пределах имеющихся средств направляемых на указанную премию, одновременно могут выплачиваться премии за разные периоды (месяц, квартал, год).

б) Выплата премии за выполнение особо важных или срочных работ производится в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников МБУДО, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и (или) срочных работ. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ максимальным размером не ограничен. Решение о премировании работника МБУДО и конкретном размере премии выплачиваемой работнику МБУДО принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

в) Работникам МБУДО предусматривается выплата единовременной премии за качество выполняемых работ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

Выплата премии за качество выполняемых работ оформляется приказом руководителя учреждения с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

3.4.2.3. Премии, предусмотренные настоящим примерным положением (за исключением премии предусмотренной п.п. в) п. 3.4.2.2.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.4.3. Работникам МБУДО рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы), 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.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2,0. Размер выплаты с учетом данного коэффициента рассчитывается путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) работника (в соответствии с пунктом 3.2.5) на значение персонального повышающего коэффициента.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад (ставку заработной платы) не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (п. 3.3.4.).

Решение о введении указанного персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в течении соответствующего календарного года. В тех случаях, когда необходимо определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни конкретных видов работ должны быть отнесены к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера по итогам работы, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.4.5. Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления определяются локальным актом учреждения и утверждаются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на

оплату труда. Перечень стимулирующих выплат, установленных в учреждении, должен отвечать уставным задачам учреждения.

3.4.6. Стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах фонда оплаты труда работников МБУДО, рекомендуемый период – квартал.

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

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам МБУДО, 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 размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

3.6. Особенности регулирования оплаты труда педагогических работников.

3.6.1. Нормирование труда педагогических работников МБУДО.

3.6.1.1. Руководитель учреждения ежегодно составляют и утверждают на работников МБУДО, выполняющих педагогическую работу, тарификационные списки согласно приложению 2 к настоящему Положению, проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, концертмейстеров, других работников, устанавливают им должностные оклады (ставки заработной платы).

3.6.1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, а также порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МБУДО устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю за ставку заработной платы преподавателям;
- 24 часа в неделю за ставку заработной платы: концертмейстерам.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников МБУДО установлена в астрономических часах. Для преподавателей,

норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, преподавателям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.6.1.3. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 3.3 настоящего положения, с учетом условий труда.

3.6.1.4. Наименование, условия и размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам, устанавливаются руководителем МБУДО в порядке, предусмотренном п.3.4 настоящего положения.

3.6.2. Порядок определения уровня образования педагогических работников МБУДО.

3.6.2.1. Уровень образования педагогических, научных и руководящих работников при установлении должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов, дипломов о присвоении ученой степени, аттестатов о присуждении ученого звания и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.6.2.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, коэффициент квалификации устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право руководителю МБУДО на установление коэффициента квалификации, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, не дает права на установление коэффициента квалификации, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление коэффициента квалификации, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3.6.2.3. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в МБУДО, коэффициент квалификации устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

3.6.2.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательное учреждение до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций.

3.6.2.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности и

прошедшие аттестацию в установленном учредителем порядке могут быть назначены руководителем МБУДО в порядке исключения.

3.6.3. Порядок определения стажа педагогической работы.

3.6.3.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только в период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

3.6.3.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложения № 3 к настоящему положению;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренном приложением № 4. к настоящему положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п.2 приложения № 4 к настоящему положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении № 3. к настоящему Положению.

4. Заключительные положения

4.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников МБУДО.

4.2. Штатное расписание учреждения включает в себя всех специалистов, служащих, и профессий рабочих данного учреждения.

На работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении образования помимо основной работы), ежегодно заполняется и утверждается руководителем учреждения тарификационный список.

При изменении в течение учебного года педагогического стажа работника, уровня образования и квалификационной категории дающей право на изменение должностного оклада и ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата с учетом изменений.

4.3. Численный состав работников МБУДО должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.4. Изменения условий оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ,

законодательством Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

4.5. 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.

4.6. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, законодательством Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск.

**1. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников МБУДО
занимающих должности работников образования**

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Базовый (минимальный) размер оклада (в рублях)</i>
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	3862
4 квалификационный уровень	Преподаватель	4329
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и программу дополнительного образования детей	4589
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, отделения, сектора и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования.	4985
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	5381

2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников МБУДО занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

<i>Профессиональная квалификационная группа</i>	<i>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Базовый (минимального) оклад (в рублях)</i>
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Заведующий костюмерной, ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	3463
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Художник-бутафор, художник-постановщик, художник-гример, художник-декоратор, художник-постановщик, художник по свету, библиотекарь, специалист по жанрам творчества, звукооператор, монтажер,	4795
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Главный художник, режиссер-постановщик, заведующий библиотекой, звукорежиссер, балетмейстер, хормейстер	5594

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования

<i>Наименование учреждений и организаций</i>	<i>Наименование должностей</i>
1	2
I. Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего дополнительного образования (повышения квалификации) специалистов Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в т.ч. обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в т.ч. по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной работе по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующей учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УПК, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и др. структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
II. Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III. Высшие и средние образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV. Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением

V. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
V. 2. отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, в руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII. Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: зам. Начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПОРЯДОК

Зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях) <*>, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и РФ

1. Педагогическим работникам МБУДО в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а нахождения на военной службе по призыву (в т.ч. офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента РФ) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам МБУДО в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, на должностях офицерского, сержантско-старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в т.ч. в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.;

2.2. Время работы на руководящих инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников МБУДО помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и РФ профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплина, кружка) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (в случае наличия).

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник МБУДО имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в

педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим нормативно правовым актам, за работниками МБУДО сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности и подчиненности.»

**Примерное положение
по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений
подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации
ЗАТО г. Североморск осуществляющих деятельность в области бухгалтерского учета.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск осуществляющих деятельность в области бухгалтерского учета. (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол № 11), постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 11.07.2012 № 550 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих», постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.06.2016 г. № 718 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск» и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск осуществляющих деятельность в области бухгалтерского учета (далее - работники учреждения);
- условия оплаты труда и порядок определения должностных окладов работников учреждения;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера с порядком и условиями установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (окладов) работников учреждения;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области;

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск, а также настоящим примерным положением по согласованию с представительным органом учреждения (при наличии такого представительного органа).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в положениях об оплате труда учреждений с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;

- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- е) достигнутого уровня оплаты труда;
- ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- и) порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- к) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых 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, 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 проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

1.2. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, 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 минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области на соответствующий период, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области.

1.3. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к нему.

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

1.7. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов), а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.8. Должности работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, направляемых учреждением на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников учреждения учитываются следующие основания:

- должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим примерным положением об оплате труда;

- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим примерным положением об оплате труда;

- иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

2.2. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

- ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

- ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

- ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера.

- ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Базовая, специальная и компенсационная части составляют не более 70% от ФОТ, а стимулирующая часть ФОТ - не менее 30 %.

ФОТб + ФОТк - не более 70%.

ФОТст - не менее 30%.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения с учетом мнения представительного органа учреждения.

В целях повышения заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности деятельности учреждения, Учреждением формируется премиальный фонд руководителя учреждения, в абсолютном размере, но не более 5 % объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год. Условия и порядок выплаты премиального фонда утверждаются приказом Управления. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть

перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. При формировании ФОТ работников учреждения рекомендуется устанавливать соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТоп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп) учреждения:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТоп} (\text{не менее } 60\%) + \text{ФОТпп} (\text{не более } 40\%).$

Управление в праве самостоятельно утверждать соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТоп) и ФОТ работников административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп) учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности и перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Управлением.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад (оклад) работника учреждения устанавливается руководителем учреждения дифференцированно и учитывает уровень квалификации (категории, разряда), требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом сложности, и объема выполняемой работы.

Квалификационные категории (разряды) присваиваются работникам учреждения по результатам аттестации в соответствии с требованиями законодательства РФ к соответствующим должностям (профессиям).

3.1.2. Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, установлены постановлением Администрации ЗАТО г. Североморск от 11.07.2012 г. № 550 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» и локальными актами Управления.

3.1.3. Индексация (повышение) минимальных (базовых) должностных окладов работников учреждения, осуществляется по приказу руководителя учреждения с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления муниципального образования ЗАТО г. Североморск, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы).

При индексации (повышении) должностного оклада (оклада) его размер подлежит округлению до ближайшего целого рубля.

3.1.4. Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) и не может содержать минимальные размеры должностных окладов (окладов).

3.1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников, и включает в себя все должности служащих

(профессий рабочих) учреждения, соответствующие Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.1.6. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать размеры должностных окладов работников учреждения ниже минимальных размеров должностных окладов установленных Постановлением Администрации ЗАТО г. Североморск от 11.07.2012 г. № 550 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов) по одним и тем же должностям (профессиям) работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ (разряд по ЕТС), выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

Должностной оклад высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1-1,2.

Должностной оклад высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3-1,4.

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

3.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.2.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам учреждений за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе;
- в выходные и нерабочие праздничные дни;
- в ночное время.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу).

3.2.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

3.2.4. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения, в соответствии с действующим законодательством, применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

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

3.2.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.2.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, 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 должностного оклада (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 нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Минимальный размер доплаты - 20% части должностного оклада (оклада) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

3.3.1. Рекомендуемые виды стимулирующих выплат работников учреждения:

а) Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) 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.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 2,0. Размер выплаты с учетом данного коэффициента рассчитывается путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу) (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в течении соответствующего календарного года.

б) Надбавки:

1. Надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении. Условия и размер надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Установление (изменение) размера надбавки за стаж непрерывной работы при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы начисляется исходя из размера должностного оклада (оклада) работника учреждения и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

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

Решение об установлении стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы оформляется приказом руководителя учреждения.

2. Надбавка к должностному окладу (окладу) за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения с учётом:

- инициативы, творчества 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 реализации мероприятий по осуществлению функций и полномочий муниципального заказчика (разработка технических заданий, спецификаций, работа в аукционной, конкурсной, котировочной комиссиях, составление отчетной документации, разработка предложений по эффективности расходования средств учреждения).

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами, за счет средств направляемых на оплату труда и/или средств от приносящей доход деятельности, предельными размерами не ограничена и зависит от личного вклада каждого работника учреждений.

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

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы и её конкретный размер устанавливается 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 (окладу) либо в абсолютной величине.

3.3.2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу, им могут одновременно выплачиваться премии. Основанием для выплаты премий является решение руководителя учреждения, оформленное приказом, в котором также указывается размер премии в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной величине.

Виды премий одновременно выплачиваемых работникам учреждения:

- за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за качество выполняемых работ.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего севера к указанным премиям не применяется.

а) Выплата премии за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) производится в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями на оплату труда работников учреждения и предусматривается с целью поощрения работников учреждения по итогам работы за период (месяц, квартал, год). Размер премий за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) максимальным размером не ограничивается.

Решение о премировании за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год) работника учреждения и размере премии в абсолютном значении, выплачиваемой работнику учреждения, принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

При премировании учитывается:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных локальным актом учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и заданий.

В учреждении, в пределах имеющихся средств направляемых на указанную премию, одновременно могут выплачиваться премии за разные периоды (месяц, квартал, год).

б) Выплата премии за выполнение особо важных или срочных работ производится в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников учреждения, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и (или) срочных работ. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ максимальным размером не ограничен. Решение о премировании работника учреждения и конкретном размере премии выплачиваемой работнику учреждения принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

в) Работникам учреждения предусматривается выплата единовременной премии за качество выполняемых работ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

Выплата премии за качество выполняемых работ оформляется приказом руководителя учреждения с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

3.3.3. Премии, предусмотренные настоящим примерным положением (за исключением премии предусмотренной п.п. в) п. 3.3.2.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.3.4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа коллектива. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

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

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам учреждения, 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 размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

4. Заключительные положения

Учреждение в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов), а также

размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Настоящее Положение является примерным, на его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководители учреждений несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник учреждения имеет право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.