

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 24.10.2012 г. № 944

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

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации муниципального образования 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 муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда муниципальных автономных учреждений» администрация муниципального образования ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск (приложение № 1).

1.2. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск (приложение № 2).

1.3. Примерное положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г.Североморск (приложение № 3).

2. Установить, что действие постановления администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 25.12.2009 № 1072 «Об утверждении Положения об оплате труда работников централизованных бухгалтерий со статусом юридического лица» с 01.01.2013 не распространяется на работников муниципального бюджетного учреждения Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г.Североморск.

3. Постановление администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 28.04.2009 № 358 «Об утверждении Примерных положений о введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей» утрачивает силу с 01.01.2013.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяется на правоотношения с 01.01.2013.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Североморские вести».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. Главы администрации
муниципального образования
ЗАО г.Североморск
И.Г. Долгушина

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск (далее – Управление), разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации муниципального образования 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 муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда муниципальных автономных учреждений» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 10 от 27.12.2011) и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Мурманской области, принятых в связи с внесением изменений в порядок формирования Примерных положений по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск (далее - примерное положение по оплате труда) 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:

- общие положения;
- рекомендуемый порядок и условия оплаты труда:
 - а) работников, занимающих должности служащих культуры;
 - б) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих;
 - в) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры;

г) руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения культуры Североморская централизованная библиотечная система (далее – МБУК Североморская ЦБС);

- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера с порядком и условиями применения доплат до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- наименование, условия и размеры премирования работников;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее - работников МБУК);

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников (включая 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.

1.5. Размеры должностных окладов по должностям служащих культуры, должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, и должностных окладов по профессиям рабочих культуры устанавливаются руководителем учреждения на основе рекомендуемых минимальных (базовых) должностных окладов, установленных для работников МБУК настоящим примерным положением об оплате труда, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положением по оплате и стимулированию труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже минимального (базового) размера должностного оклада, установленного настоящим примерным положением по оплате труда.

1.6. Заработная плата работников состоит из:

- минимального (базового) должностного оклада;

- повышающих коэффициентов к минимальным (базовым) размерам должностных окладов, образующих новый должностной оклад;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

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

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

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

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Условия оплаты труда, включая размеры минимального (базового) 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.

1.10. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры минимальных (базовых) должностных окладов, повышающих коэффициентов

к минимальным (базовым) размерам должностных окладов, образующих новый должностной оклад, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск, а также настоящим примерным положением по оплате труда.

1.11. Ежемесячная доплата к заработной плате работников МБУК до установленного в регионе размера минимальной заработной платы производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ.

2. Порядок оплаты и стимулирования труда и работников МБУК, занимающих должности служащих культуры

2.1. Рекомендуемые минимальные (базовые) должностные оклады работников МБУК, занимающих должности служащих культуры в муниципальных бюджетных учреждениях культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников культуры в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей»	2336 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	3282 рубля;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	4545 рубля;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры»	5302 рубля

2.1.1. Минимальные (базовые) должностные оклады работников МБУК по должности, не отнесенной к ПКГ должностей работников культуры:

Художественный руководитель	5302 рубля
-----------------------------	---------------

2.1.2. Индексация (повышение) минимальных (базовых) должностных окладов работников МБУК, занимающих должности служащих культуры, осуществляется по приказу директора учреждения с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы).

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

2.2.2. Приказ руководителя учреждения о повышении заработной платы (минимального должностного оклада) работников является неотъемлемой частью трудового договора.

2.2. Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) должностному окладу работников МБУК, занимающих должности служащих культуры, образующие новый должностной оклад:

2.2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУК, занимающих должности служащих культуры, предусматривается установление

повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальному (базовому) должностному окладу образующего новый должностной оклад по должностям служащих культуры, предусматривающим внутридолжностное категорирование в соответствии с 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» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.05.2011 № 20835):

а) профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

Минимальный (базовый) должностной оклад - 2336 рублей.

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
Контролер билетов	1,0
Смотритель музейный	1,0

б) Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Минимальный (базовый) должностной оклад - 3282 рубля.

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1	2
заведующий билетной кассой, заведующий костюмерной, организатор экскурсий	1,0
артист ансамбля, обслуживающего танцевальные площадки: - без категории - 2 категория - 1 категория	1,0 1,05 1,1
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам: - без категории - 2 категория - 1 категория	1,0 1,05 1,1
распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	1,0
Акомпаниатор: - без категории - 2 категория - 1 категория	1,0 1,05 1,1
Культурорганизатор: - без категории - 2 категория - 1 категория	1,0 1,05 1,1
ассистенты: балетмейстера, хормейстера, режиссёра	1,0
мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	1,0

в) Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Минимальный (базовый) должностной оклад - 4545 рублей.

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
библиотекарь, библиограф: - без категории	1,0

- 2 категория	1,05
- 1 категория	1,1
- высшая категория	1,15
- категория «ведущий»	1,2
- категория «главный»	1,25
помощник (главного балетмейстера, художественного руководителя)	1,0
художник – декоратор, художник по свету, художник – модельер театрального костюма, художник – постановщик.	1,0
художник – реставратор:	
- без категории	1,0
- 3 категория	1,03
- 2 категория	1,05
- 1 категория	1,1
- высшая категория	1,15
мастер – художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов, реставрации библиотечного фонда	1,0
репетитор по вокалу	1,0
аккомпаниатор – концертмейстер:	
- без категории	1,0
- 2 категория	1,05
- 1 категория	1,1
- высшая категория	1,15
- категория «ведущий»	1,2
администратор (старший администратор)	1,0
методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций:	
- без категории	1,0
- 2 категория	1,05
- 1 категория	1,1
лектор – (экскурсовод), научный сотрудник музея	
- без категории	1,0
- 2 категория	1,05
- 1 категория	1,1
артист- вокалист (солист), 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:	
- без категории	1,0
- 2 категория	1,05
- 1 категория	1,1
- высшая категория	1,15
- категория «ведущий»	1,2
хранитель фондов	1,0
редактор (музыкальный редактор)	1,0
специалист по методике клубной работы	1,0
методист по составлению кинопрограмм	1,0
специалист по учетно – хранительской документации	1,0
специалист экспозиционного и выставочного отдела	1,0
кинооператор	1,0
звукооператор	1,0
монтажер	1,0
редактор по репертуару	1,0

ассистент кинорежиссера	1,0
-------------------------	-----

г) Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

Минимальный (базовый) должностной оклад - 5302 рубля.

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
главные: балетмейстер, хормейстер, художник, хранитель фондов	1,0
постановщики: режиссер, балетмейстер	1,0
руководитель литературно-драматургической части	1,0
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.	1,0
режиссер(балетмейстер, хормейстер); кинорежиссер, режиссер массовых представлений, звукорежиссер	1,0
директор творческого коллектива, руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	1,0
Художественный руководитель	1,0

Квалификационная категория, может присваивается работнику по результатам аттестации работника, которая проводится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с учётом обеспечения финансовыми средствами, с учётом требований к профессиональной подготовке, уровню знаний, квалификации и нужд учреждения в соответствии с 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».

2.2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры, повышающего коэффициента к минимальному (базовому) должностному окладу, образующего новый должностной оклад, за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа специалистам, указанным статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа» в размере - 1,25.

2.2.3. В случаях, когда к минимальному (базовому) должностному окладу работника МБУК применяется два и более повышающих коэффициента образующих новый должностной оклад, абсолютный размер каждого повышающего коэффициента образующего новый должностной оклад, установленного в процентном отношении к минимальному (базовому) окладу, исчисляется от минимального (базового) должностного оклада, без учёта повышающих коэффициентов образующих новый должностной оклад, установленных по другим основаниям.

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

При применении к минимальному (базовому) должностному окладу повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, образованный

должностной оклад округляется до целого рубля по методу округления до ближайшего целого.

2.3. Стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты к должностному окладу работников МБУК, занимающих должности служащих культуры, не образующие новый должностной оклад:

2.3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в размере – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на основании приказа директора учреждения, персонально в отношении конкретного работника МБУК, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном размере к должностному окладу, предусмотренных настоящим примерным положением об оплате труда (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

2.3.2. 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.

2.3.3. Работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры, предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу за выслугу лет:

- стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается библиотечным работникам в соответствии с постановлением администрации муниципального образования 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» в размере:

от 5 до 10 лет	- 20%
от 10 до 15 лет	- 25%
от 15 до 20 лет	- 30%
от 20 до 25 лет	- 35%
свыше 25 лет	- 40%

- стимулирующая надбавка за стаж работы (за выслугу лет) устанавливается работникам учреждений культуры в соответствии с Решением Городского совета депутатов муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 14.03.2005 № 16 «О социальной поддержке работников муниципальных учреждений культуры и искусства ЗАТО г.Североморск»:

от 5 до 10 лет	- 20%
от 10 до 15 лет	- 25%
от 15 до 20 лет	- 30%
от 20 до 25 лет	- 35%
свыше 25 лет	- 40%

2.3.4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается к должностному окладу работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков:

- до 10 % от должностного оклада за знание и использование в работе одного иностранного языка;
- до 15 % от должностного оклада за знание и использование в работе двух и более иностранных языков;
- до 20 % от должностного оклада за почетное звание «Заслуженный»;
- до 30 % от должностного оклада за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.2.5. Работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры, в пределах фонда оплаты труда работников МБУК, приказом директора учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы по основным направлениям деятельности учреждения, в соответствии с критериями эффективности деятельности работников МБУК, определенными Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения или локальным нормативным актом учреждения.

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

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается по одному из имеющихся оснований.

2.3. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы и персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников МБУК, на определенный период времени, в течение соответствующего календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

2.4. С учетом условий труда работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего примерного положения об оплате труда.

2.5. Работникам МБУК, занимающим должности служащих культуры, в пределах фонда оплаты труда работников МБУК, могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 7 настоящего примерного положения об оплате труда.

3. Порядок оплаты и стимулирования труда работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

3.1. Размеры минимальных (базовых) должностных окладов работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мини - мальный размер оклада (рублей)
«Профессиональная квалификационная группа		

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель Кассир Кодификатор, копировщик Машинистка Секретарь, секретарь-машинистка	2274
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	2573
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор Техники всех специальностей и наименований Художник Секретарь руководителя	2722
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3052
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3410
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3769
5 квалификационный уровень	Начальник гаража. Начальник смены (участка). Начальник (заведующий) мастерской	4218
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Бухгалтер-ревизор Инженеры различных специальностей и наименований Механик Программист Психолог Специалист по кадрам Экономисты различных специальностей и наименований Инженер-электроник (электроник) Юрисконсульт	4068
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4189
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4547
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	5086

	наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5564
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров Начальник отдела	5090
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик, диспетчер и др.)	5146

Установление минимальных (базовых) должностных окладов работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, иных должностей, не включённых в таблицу, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационная категория, может присваивается работнику по результатам аттестации работника, которая проводится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с учётом требований к профессиональной подготовке, уровню знаний, квалификации, нужд учреждения и обеспечения финансовыми средствами.

3.1.1. Индексация (повышение) минимальных (базовых) должностных окладов работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, осуществляется по приказу директора учреждения с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы).

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

3.1.2. Приказ руководителя учреждения о повышении заработной платы (минимального должностного оклада) работников является неотъемлемой частью трудового договора.

3.2. Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) должностному окладу работников МБУК, занимающих должности служащих культуры, образующие новый должностной оклад:

3.2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, образующего новый должностной оклад, за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа специалистам, указанным статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа» в размере - 1,25.

При применении к минимальному (базовому) должностному окладу повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад, образованный должностной оклад округляется до целого рубля по методу округления до ближайшего целого.

3.3. Стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты к должностному окладу работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, не образующие новый должностной оклад:

3.3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам МБУК, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих,

персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в размере – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на основании приказа директора учреждения, персонально в отношении конкретного работника МБУК, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном размере к должностному окладу, предусмотренных настоящим примерным положением об оплате труда (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

3.3.2. Работникам МБУК, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу за выслугу лет:

- стимулирующая надбавка за стаж работы (за выслугу лет) устанавливается работникам учреждений культуры в соответствии с Решением Городского совета депутатов муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 14.03.2005 № 16 «О социальной поддержке работников муниципальных учреждений культуры и искусства ЗАТО г.Североморск»:

от 5 до 10 лет	- 20%
от 10 до 15 лет	- 25%
от 15 до 20 лет	- 30%
от 20 до 25 лет	- 35%
свыше 25 лет	- 40%

3.3.3. Работникам МБУК, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, приказом директора учреждения, может быть установлена стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, в соответствии с критериями эффективности деятельности работников учреждения, определенными Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения или локальным нормативным актом и максимальными размерами не ограничена.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается по одному из имеющихся оснований.

3.3.4. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы и персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены, рекомендуемый период – квартал.

3.4. С учетом условий труда работникам МБУК, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего примерного положения об оплате труда.

3.5. Работникам МБУК, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 7 настоящего примерного положения об оплате труда.

4. Порядок оплаты и стимулирования труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные (базовые) должностные оклады работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от квалификационного разряда и выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2095 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2154 рубля;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2334 рубля;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2453 рубля;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692 рубля;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2992 рубля;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3291 рубль;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3590 рублей;

4.1.1 Должностные оклады высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального (базового) должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

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

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

4.1.2 Индексация (повышение) минимальных (базовых) должностных окладов осуществляется по приказу директора учреждения с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы).

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

4.1.3. Приказ руководителя учреждения о повышении заработной платы (минимального должностного оклада) работников является неотъемлемой частью трудового договора.

4.2. Стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты к должностному окладу работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не образуют новый должностной оклад.

4.2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в размере – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на основании приказа директора учреждения, персонально в отношении конкретного работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном размере к должностному окладу, предусмотренных настоящим примерным положением об оплате труда (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

4.2.2. Работникам МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу за выслугу лет:

- стимулирующая надбавка за стаж работы (за выслугу лет) устанавливается работникам учреждений культуры в соответствии с Решением Городского совета депутатов муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 14.03.2005 № 16 «О социальной поддержке работников муниципальных учреждений культуры и искусства ЗАТО г.Североморск»:

от 5 до 10 лет	- 20%
от 10 до 15 лет	- 25%
от 15 до 20 лет	- 30%
от 20 до 25 лет	- 35%
свыше 25 лет	- 40%

4.2.3. Работникам МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, приказом директора МБУК, может быть установлена стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, в соответствии с критериями эффективности деятельности работников учреждения, определенными Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения или локальным нормативным актом и максимальными размерами не ограничена.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается по одному из имеющихся оснований.

4.2.4. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы и персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого, могут быть сохранены или отменены, рекомендуемый период – квартал.

4.3. С учетом условий труда работникам МБУК, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего примерного положения об оплате труда.

4.4. Работникам МБУК, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, могут

выплачиваться премии, предусмотренные разделом 7 настоящего примерного положения об оплате труда.

5. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера МБУК Североморская ЦБС состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, и иных выплат, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Правительства Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Управлением культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г. Североморск (далее – Управление) в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников (без учёта компенсационных выплат), которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Индексация (повышение) минимальных (базовых) должностных окладов руководителей учреждения, осуществляется по приказу начальника Управления с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (зарботной платы).

При индексации (повышении) минимальных должностных окладов руководителей учреждений, их размеры подлежат округлению до ближайшего целого.

Приказ начальника Управления о повышении заработной платы (минимальных должностных окладов) руководителей учреждений является неотъемлемой частью трудового договора.

5.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчёта должного оклада руководителя устанавливается Управлением, на основании критериев, утвержденных Министерством труда и социального развития Мурманской области.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, его размер устанавливается Управлением.

5.5. В учреждениях утверждается следующий порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя:

5.5.1. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала МБУК не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

5.5.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.5.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.5.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.5.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);
- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.5.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МБУК Североморская ЦБС устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» и предусмотренные главой 6 настоящего примерного положения об оплате труда.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются, в пределах фонда оплаты труда руководителей, с учетом результатов деятельности учреждения в процентном отношении к должностному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и на основании Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры ЗАТО г.Североморск.

5.9. Премирование, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, устанавливается руководителю учреждения на основании Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры ЗАТО г.Североморск.

5.10. Выплаты стимулирующего характера и премии устанавливаются руководителям учреждений приказом начальника Управления культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск.

5.11. Заместителям руководителей, главному бухгалтеру МБУК Североморская ЦБС, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные главой 7 настоящего примерного положения об оплате труда.

5.12. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБУК

6.1. Оплата труда работников МБУК, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным

постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», работникам МБУК могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

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

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, установленным для работников учреждений настоящим примерным положением об оплате труда, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

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

6.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, по итогам аттестации рабочих мест в размерах до 12% от должностного оклада.

Руководители учреждений принимают необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

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

6.6. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% должностного оклада отсутствующего работника.

6.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

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

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

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

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

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.9. Выплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений производится в соответствии с законодательством РФ.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУК, в целях поощрения работников МБУК за выполненную работу, может быть предусмотрено выплата премий. Виды премий устанавливаются в соответствии с «Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях» утвержденным постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

Виды премий:

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

Премирование осуществляется по решению (приказу) руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников МБУК, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников МБУК.

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

При премировании учитывается:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения или локальными нормативными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Работник МБУК, имеющий неснятые дисциплинарные взыскания, допустивший некачественное и несвоевременное выполнение своих должностных обязанностей (заданий), нарушавший в отчетном периоде Правила внутреннего трудового распорядка, а также освобожденный от должности и уволенный за виновные действия, к премированию за отчетный период может не представляться, либо размер премии может быть уменьшен.

Премия по итогам работы за период (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы за период (квартал, год) не ограничена. О премировании работников учреждения и размере премии издается приказ руководителя учреждения.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам МБУК, в пределах фонда оплаты труда учреждения, при качественном, своевременном, добросовестном выполнении работником должностных обязанностей в размере до 20% должностного оклада пропорционально отработанному времени. Решение о премировании работников учреждения и размере премии принимается руководителем учреждения и о премировании издается приказ.

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

При увольнении работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно, в пределах фонда оплаты труда учреждения, по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу работника. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.4. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Мурманской области, Мурманской областной Думой, Комитетом по культуре и искусству Мурманской области, Главой муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Советом депутатов ЗАТО г.Североморск, админист-

рацией муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Управлением культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и др.;

- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, Совета депутатов муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Главы муниципального образования ЗАТО г.Североморск, администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Командующего СФ, Управления культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск и др.

7.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии, предусмотренной п.7.4.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда.

8.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатные расписания в пределах фонда оплаты труда учреждения. Штатное расписание включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий установленных Учредителем.

Руководитель учреждения несет ответственность за правильную и своевременную оплату труда работников, для которых он является работодателем.

8.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год отдельно за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением в части оплаты труда, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.3. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, предусматривает наличие базовой, специальной, компенсационной и стимулирующей частей:

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

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных минимальных (базовых) должностных окладов (окладов) работников учреждения;

ФОТс – специальная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера (в том числе выплаты по персональным повышающим коэффициентам и премиям).

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк - не более 70%

ФОТст - не менее 30%

Управление вправе централизовать до 5 процентов средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям этих учреждений.

Конкретный процент централизации средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, на формирование премиального фонда руководителей учреждений определяется Управлением ежегодно.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск.

8.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9. Другие вопросы оплаты труда

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

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

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

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

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Бюджетным кодексом РФ, на основании постановления администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», в соответствии с постановлениями администрации 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», от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда муниципальных автономных учреждений» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 10 от 27.12.2011) и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Мурманской области, принятых в связи с внесением изменений в порядок формирования Примерных положений по оплате труда работников бюджетных учреждений.

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

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения оплаты труда работников МБОУДОД;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области;

- порядок и условия повышения минимальных окладов и ставок заработной платы;
- порядок и условия оплаты труда:
 - а) педагогических работников в т.ч. порядок определения уровня образования и порядок определения стажа педагогической работы;
 - б) работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в МБОУДОД;
 - в) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
 - г) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии;
 - д) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- соотношение численности основного и прочего персонала;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников МБОУДОД (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.

1.5. Заработная плата работников состоит из:

- базового должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. Заработная плата работников МБОУДОД 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 - работникам из числа профессий служащих (за исключением служащих из числа отдельных педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы);
- 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 окладов - работникам, относящихся к профессиям рабочих, наименования которых предусмотрены тарифно-квалификационным справочником по общеотраслевым профессиям рабочих.

1.7. Размеры окладов педагогических работников и работников по должностям служащих культуры, окладов по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, и окладов по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются руководителем учреждения на основе рекомендуемых базовых (минимальных) должностных окладов, установленных для работников МБОУДОД настоящим Положением, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей

щей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Должностной оклад работника МБОУДОД устанавливается руководителем в порядке, предусмотренном настоящим Положением, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.9. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Мурманской области и муниципального образования ЗАТО г.Североморск.

1.10. Минимальные (базовые) должностные оклады, устанавливаемые локальными актами МБОУДОД, не могут быть ниже размеров базовых (минимальных) должностных окладов, установленных настоящим Положением.

1.11. Заработная плата не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Мурманской области обеспечивается за счет ежемесячной доплаты к базовым (минимальным) окладам работников МБОУДОД до установленного в регионе размера минимальной заработной платы производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Мурманской области, и формируется за счет должностного оклада, формируемого на основе базового (минимального), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

1.13. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.15. Учреждение, в пределах фонда оплаты труда, самостоятельно определяет размеры конкретных стимулирующих выплат без ограничения их максимальными размерами.

1.16. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам МБОУДОД осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения.

1.17. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБОУДОД несут их руководители.

1.18. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры базовых должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск, а также настоящим Положением.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатные расписания в пределах фонда оплаты труда учреждения. Штатное расписание включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий установленных Учредителем.

Руководитель учреждения несет ответственность за правильную и своевременную оплату труда работников, для которых он является работодателем.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год отдельно за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением в части оплаты труда, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением в части оплаты труда, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, предусматривает наличие базовой, специальной, компенсационной и стимулирующей частей:

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

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных минимальных (базовых) должностных окладов (окладов) работников учреждения;

ФОТс – специальная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера (в том числе выплаты по персональным повышающим коэффициентам и премиям).

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк - не более 70%

ФОТст - не менее 30%

Управление вправе централизовать до 5 процентов средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям этих учреждений.

Конкретный процент централизации средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, на формирование премиального фонда руководителей учреждений определяется Управлением ежегодно.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск.

2.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

3. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

Перечень и условия установления выплат компенсационного характера в МБОУДОД устанавливается в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Мурманской области, постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» и другими муниципальными нормативными правовыми актами. В МБОУДОД устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», предусматриваются доплаты в размере:

- с тяжелыми и вредными или опасными условиями труда - до 12% ставки (оклада);

- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% ставки (оклада);

- в местностях с особыми климатическими условиями. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников МБОУДОД применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер компенсационных выплат работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством.

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- выполнение работ различной квалификации - до 100%;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 100%, но не выше 100% ставки отсутствующего работника;

- сверхурочная работа - размер устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

- работа в ночное время - размер доплаты устанавливается нормативными правовыми актами правительства РФ за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

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

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

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни - в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством РФ, оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- многосменный режим работы учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Руководители МБОУДОД принимают необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

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 устанавливается в соответствии постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» и другими муниципальными нормативными правовыми актами, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

4.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера

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 МБОУДОД устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу за выслугу лет в соответствии с законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

От 5 до 10 лет - 20%

От 10 до 15 лет - 25%

От 15 до 20 лет - 30%

От 20 до 25 лет - 35%

Свыше 25 лет - 40%

4.2.2. Премии:

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

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

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

При премировании учитывается:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения или локальными нормативными актами учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Работник МБОУДОД, имеющий неснятые дисциплинарные взыскания, допустивший некачественное и несвоевременное выполнение своих должностных обязанностей (заданий), нарушавший в отчетном периоде Правила внутреннего трудового распорядка, а также освобожденный от должности и уволенный за виновные действия, к премированию за отчетный период может не представляться, либо размер премии может быть уменьшен.

Премия по итогам работы за период (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы за период (квартал, год) не ограничена. О премировании работников учреждения и размере премии издается приказ руководителя учреждения.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам МБОУДОД, в пределах фонда оплаты труда учреждения, при качественном, своевременном, добросовестном выполнении работником должностных обязанностей в размере до 20% должностного оклада пропорционально отработанному времени. Решение о

премировании работников учреждения и размере премии принимается руководителем учреждения и о премировании издается приказ.

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

При увольнении работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно, в пределах фонда оплаты труда учреждения, по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу работника. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

3. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Мурманской области, Мурманской областной Думой, Комитетом по культуре и искусству Мурманской области, Главой муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Советом депутатов ЗАТО г.Североморск, администрацией муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Управлением культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и др.;

- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, Совета депутатов муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Главы муниципального образования ЗАТО г.Североморск, администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Командующего СФ, Управления культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск и др.

Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии, предусмотренной п.4.2.2. п.п.3), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.3. Руководитель МБОУДОД может устанавливать персональный повышающий коэффициент в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в соответствии с локальным актом учреждения. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) - может быть установлен работнику, с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в пределах фонда оплаты труда.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада (ставки заработной платы) по должности на повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

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.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

4.5. Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления определяются локальным актом образовательного учреждения МБОУДОД, утверждаются руководителем МБОУДОД в пределах средств, направляемых на оплату труда. Перечень стимулирующих выплат, установленных в учреждении, должен отвечать уставным задачам учреждения.

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

5. Порядок и условия повышения минимальных окладов и ставок заработной платы

5.1. Повышение минимальных (базовых) должностных окладов (ставок заработной платы) работникам МБОУДОД осуществляется в следующих размерах и случаях:

- специалистам, работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004 № 561-ЗМО устанавливается коэффициент специфики работы (Кс) - 1, 25;

- преподавателям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, устанавливается коэффициент 1,2 за особые условия труда;

- преподавателям и другим педагогическим работникам за уровень профессиональной подготовки и наличие квалификационной категории устанавливается коэффициент квалификации (Кк). Рекомендуемый размер коэффициента до 2,0. Размер коэффициента квалификации устанавливается решением Совета директоров МБОУДОД в пределах фонда оплаты труда и утверждается Учредителем;

- работникам культуры, искусства и кинематографии, работающим в МБОУДОД, и занимающих должности, по которым предусмотрено внутридолжностное категорирование, при присвоении внутридолжностной категории, устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности (коэффициент квалификации Кк) к минимальным окладам.

Рекомендуемые размеры коэффициентов квалификации (Кк):

- главный - до 0,25;

- ведущий - до 0,20;

- первой категории - до 0,10;

- второй категории - до 0,05.

5.2. Повышение минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным в пункте 5.1. настоящего Положения, образуют новые должностные оклады (ставки заработной платы).

5.3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных (базовых) окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях),

абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от минимального (базового) оклада без учета повышения по другим основаниям.

5.4. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении образования, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении минимальных (базовых) должностных окладов на основании нормативных правовых актов Правительства РФ, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск.

5.5. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются распорядительным актом руководителя МБОУДОД на основании законодательства РФ, нормативных правовых актов Мурманской области и ЗАТО г.Североморск, настоящего Положения и локальных актов учреждения.

5.6. При наступлении у работника права на изменение минимального должностного оклада, за исключением повышения заработной платы (минимального (базового) должностного оклада) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с учетом повышения минимального должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. Индексация (повышение) минимальных (базовых) должностных окладов работников МБОУДОД осуществляется по приказу директора учреждения с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы).

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

5.8. Приказ руководителя учреждения о повышении заработной платы (минимального должностного оклада) работников является неотъемлемой частью трудового договора.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. Для педагогических работников МБОУДОД устанавливаются рекомендуемые базовые (минимальные) размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый (минимальный) размер оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	3661
4 квалификационный уровень	Преподаватель	4103
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный	Заведующий (начальник) структурным	4350

уровень	подразделением: кабинетом, отделом, отделением и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и программу дополнительного образования детей	
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.	4725
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	5100

6.2. При повышении преподавателям и другим педагогическим работникам базовых (минимальных) окладов за уровень профессиональной подготовки и наличие квалификационной категории устанавливается следующий коэффициент квалификации (Кк).

Наименование должности и требования к уровню профессиональной подготовки	Повышающий коэффициент квалификации
Профессиональная квалификационная группа должностей работников педагогического персонала 4 квалификационного уровня – базовый (минимальный оклад) – 4103 руб.	
Преподаватели	
- среднее профессиональное образование и стаж работы до 2-х лет	0
- 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 – базовый (минимальный оклад) - 3661руб.	
Концертмейстеры	
- среднее музыкальное образование и стаж работы до 2-х лет	0
- 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
-------------------------------------	------

Размер коэффициента квалификации может изменяться решением Учредителя в пределах фонда оплаты труда МБОУДОД.

При применении коэффициента квалификации к минимальным (базовым) должностным окладам новый должностной оклад округляется до целого рубля по математическим правилам.

6.3. Руководители МБОУДОД ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, тарификационные списки согласно приложению 1.1. 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).

6.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы): - 18 часов в неделю: преподавателям 3 - 5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5 - 7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1 - 4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

- 24 часа в неделю - преподавателям 1 - 2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения; музыкальным руководителям и концертмейстерам.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, 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 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 преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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.

6.5. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, с учетом условий труда.

6.6. Наименование, условия и размеры стимулирующих выплат педагогическому персоналу, устанавливаются руководителем МБОУДОД в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Порядок определения уровня образования:

6.7.1. 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).

6.7.2. 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 МБОУДОД 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.

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

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

6.7.5. 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 МБОУДОД в порядке исключения.

6.8. Порядок определения стажа педагогической работы.

6.8.1. 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.

6.8.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложения 1.2. 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 1.3. к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п.2 приложения 1.3. к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 1.2. к настоящему Положению.

7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в МБОУДОД

7.1. Для работников культуры, искусства и кинематографии, работающих в МБОУДОД, устанавливаются рекомендуемые минимальные размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый (минимального) оклад (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Заведующий костюмерной, ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	3282
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, монтажёр	4545
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Главный художник, режиссер-постановщик, заведующий библиотекой, звукорежиссер, балетмейстер, хормейстер	5302

7.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУДОД, занимающих должности служащих культуры, предусматривается установление повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальному (базовому) должностному окладу образующего новый должностной оклад по должностям служащих культуры, предусматривающим внутридолжностное категорирование в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служа-

щих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.05.2011 № 20835):

Повышающий коэффициент (коэффициент квалификации – Кк) к минимальному (базовому) должностному окладу работников МБОУДОД, занимающих должности служащих культуры, образует новый должностной оклад.

Наименование должности, уровень квалификации	Повышающий коэффициент квалификации
Библиотекарь	
- без категории	0
- 2 категория	0,05
- 1 категория	0,1
- высшая категория	0,15
- категория «ведущий»	0,2
- категория «главный»	0,25

7.3. Оплата труда работников культуры, искусства и кинематографии, осуществляющих профессиональную деятельность в МБОУДОД, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актам.

7.4. Минимальный размер должностного оклада устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с настоящим Положением.

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

7.6. Работникам культуры, искусства и кинематографии, работающих в МБОУДОД, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, с учетом условий труда.

7.7. Наименование, условия и размеры стимулирующих выплат работникам культуры, искусства и кинематографии, работающих в МБОУДОД, устанавливаются руководителем МБОУДОД в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения.

8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

8.1. Оплата труда работников МБОУДОД, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актам.

8.2. Базовый (минимальный) размер должностного оклада устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый (минимальный) оклад (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	2274
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование	2573

	«старший» (или имеющие среднее профессиональное образование, или начальное профессиональное образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Художник, оператор, техник, техник-программист	2722
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» или вторая внутридолжностная категория.	3052
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3410
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3769
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, дизайнер (художник-конструктор), документовед, специалист по кадрам, программист, экономисты различных специальностей и наименований, юристконсульт	4068
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4189
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4547
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5086
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5564
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	5090
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик)	5146
3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом	6103

8.3. Работникам МБОУДОД, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, с учетом условий труда.

8.4. Наименование, условия и размеры стимулирующих выплат работникам МБОУДОД, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным должностям служащих, устанавливаются руководителем МБОУДОД в порядке, предусмотренном разделом 6 настоящего Положения.

9. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих и профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии.

9.1. Оплата труда работников МБОУДОД, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый (минимальный) оклад
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	2095 руб.
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	2154 руб.
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	2334 руб.
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	2453 руб.
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	2692 руб.
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	2992 руб.
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3291 руб.
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	3590 руб.

9.2. Должностной оклад высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

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

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

9.3. Работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

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

9.6. Работникам МБОУДОД, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, с учетом условий труда.

9.7. Наименование, условия и размеры стимулирующих выплат работникам МБОУДОД, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются руководителем МБОУДОД в порядке, предусмотренном разделом 6 настоящего Положения.

10. Порядок и условия оплаты труда руководителей и заместителей руководителя

10.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, и иных выплат, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск.

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

10.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников (без учёта компенсационных выплат), которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Индексация (повышение) минимальных (базовых) должностных окладов руководителей учреждения, осуществляется по приказу начальника Управления с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (заработной платы).

При индексации (повышении) минимальных должностных окладов руководителей учреждений, их размеры подлежат округлению до ближайшего целого.

Приказ начальника Управления о повышении заработной платы (минимальных должностных окладов) руководителей учреждений является неотъемлемой частью трудового договора.

10.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчёта должного оклада руководителя устанавливается Учредителем, на основании критериев, утвержденных Министерством труда и социального развития Мурманской области.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, его размер устанавливается Учредителем.

10.5. В учреждениях утверждается следующий порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя:

10.5.1. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала МБОУДОД не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

10.5.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году

на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

10.5.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

10.5.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

10.5.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

10.5.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени .

10.6. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

10.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений и их заместителей в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» и предусмотренные настоящим Положением.

10.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются, в пределах фонда оплаты труда учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения в процентном отношении к должностному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и на основании Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск.

10.9. Выплаты стимулирующего характера и премии устанавливаются руководителям учреждений приказом Учредителя.

10.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

11. Заключительные положения

11.1. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения по согласованию с Учредителем.

11.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности руководителей, 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 МБОУДОД тарификационный список.

При изменении в течение учебного года педагогического стажа, 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.

11.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

11.4. 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.

11.5. 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.

11.6. 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. Тарификационный список ежегодно заполняется и утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении образования помимо основной работы).

2. При изменении в течение учебного года педагогического стажа, 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.

3. В случае если у работника изменилась квалификационная категория, необходимо указать основание (приказ руководителя МБОУДОД, основанный на приказе аттестационной комиссии).

4. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений несут руководители.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное название образовательного учреждения, его подчиненность и адрес)
по состоянию на _____ года

1.	№ ПП
2.	Фамилия, имя, отчество
3.	Наименование должности
4.	Преподаваемый предмет
5.	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, № Диплома, дата выдачи
6.	Педагогический стаж
7.	Уровень квалификации
8.	Минимальный оклад
9.	Коэффициент квалификации
10.	Коэффициент специфики работы
11.	Должностной оклад по занимаемой должности
12.	Число педагогических часов в неделю (младшие)
13.	Число педагогических часов в неделю (старшие)
14.	Число педагогических часов в неделю (концерт-р)
15.	Зарботная плата преподав. (младш)
16.	Зарботная плата преподав. (старш)
17.	Зарботная плата (концертмейстера)
18.	Компенсация за проживание в ЗАТО (0,20)
19.	Зарплата с учетом компенсации за проживание в ЗАТО
20.	Районный коэффициент
21.	Полярные надбавки
22.	Зарплата в месяц
23.	Всего в год

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
1. Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего дополнительного образования (повышения квалификации) специалистов Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больница 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,	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на

объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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 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 фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам 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, сержантского, 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); комиссия 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 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 образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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 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 инструкциям (см. п.1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции (см. п.1.2 раздела 1 настоящего Порядка) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работникам сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

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

**Примерное положение
по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений,
подведомственных Управлению культуры и международных связей
администрации ЗАТО г.Североморск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г.Североморск, разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации муниципального образования 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 муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда муниципальных автономных учреждений» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 10 от 27.12.2011) и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Мурманской области, принятых в связи с внесением изменений в порядок формирования Примерных положений по оплате труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Примерное положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г.Североморск (далее - примерное положение по оплате труда) предусматривает формирование единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения Централизованная бухгалтерия по обслуживанию учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г.Североморск (далее – МБУ ЦБ), 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:

- общие положения;
- рекомендуемый порядок и условия оплаты труда работников МБУ ЦБ;
- рекомендуемый порядок и условия оплаты директора – главного бухгалтера МБУ ЦБ и его заместителя;

- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера с порядком и условиями применения доплат до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- наименование, условия и размеры премирования работников МБУ ЦБ;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУ ЦБ;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников МБУ ЦБ (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.

1.5. Размеры должностных окладов работников МБУ ЦБ устанавливаются руководителем учреждения на основе рекомендуемых минимальных (базовых) должностных окладов, установленных для работников МБУ настоящим примерным положением об оплате труда, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положением по оплате и стимулированию труда работников МБУ ЦБ устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже минимального (базового) размера должностного оклада, установленного настоящим примерным положением по оплате труда.

1.6. Заработная плата работников МБУ ЦБ состоит из:

- минимального (базового) должностного оклада;
- повышающих коэффициентов к минимальным (базовым) размерам должностных окладов, образующих новый должностной оклад;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

1.8. Заработная плата работников МБУ ЦБ предельными размерами не ограничивается.

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

1.10. Системы оплаты труда работников МБУ ЦБ, которые включают в себя размеры минимальных (базовых) должностных окладов, повышающих коэффициентов к минимальным (базовым) размерам должностных окладов, образующих новый должностной оклад, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск, а также настоящим примерным положением по оплате труда.

1.11. Ежемесячная доплата к заработной плате работников МБУ ЦБ до установленного в регионе размера минимальной заработной платы производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ.

2. Порядок оплаты и стимулирования труда работников МБУ ЦБ

2.1. Размеры минимальных (базовых) должностных окладов работников МБУ ЦБ, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель Кассир Машинистка Секретарь, секретарь-машинистка	2274
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	2573
«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техники всех специальностей и наименований	2722
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3052
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3410
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3769
5 квалификационный уровень	Начальник смены (участка).	4218
«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень	Бухгалтер Бухгалтер-ревизор Инженеры различных специальностей и наименований Механик Программист Специалист по кадрам Экономисты различных специальностей и наименований Инженер-электроник (электроник) Юрисконсульт	4068
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4189
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4547
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5086
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5564
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров Начальник отдела	5090
2 квалификационный уровень	Главный (механик, энергетик, диспетчер и др.)	5146

Установление минимальных (базовых) должностных окладов работников МБУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, иных должностей, не включённых в таблицу, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационная категория, может присваивается работнику по результатам аттестации работника, которая проводится в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, с учётом требований к профессиональной подготовке, уровню знаний, квалификации, нужд учреждения и обеспечения финансовыми средствами.

2.1.1. Индексация (повышение) минимальных (базовых) должностных окладов работников МБУ ЦБ, 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) минимального (базового) должностного оклада его размер подлежит округлению до ближайшего целого.

2.1.2. Приказ руководителя учреждения о повышении заработной платы (минимального должностного оклада) работников МБУ ЦБ, является неотъемлемой частью трудового договора.

2.2. Стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты к должностному окладу работников МБУ ЦБ:

2.2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУ ЦБ может быть предусмотрено установление работникам МБУ ЦБ, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в размере – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, персонально в отношении конкретных работников МБУ ЦБ, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда работников МБУ ЦБ.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном размере к должностному окладу, предусмотренных настоящим примерным положением об оплате труда (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

2.2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУ ЦБ может быть предусмотрено установление работникам МБУ ЦБ, повышающего коэффициента к должностному окладу за централизацию учёта в размере – до 40%.

Применение повышающего коэффициента за централизацию учёта не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном размере к должностному окладу, предусмотренных настоящим примерным положением об оплате труда (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты, по повышающему коэффициенту за централизацию учёта, к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Решение об установлении повышающего коэффициента за централизацию учёта, периоде установления и о его размере принимается директором МБУ ЦБ, размере, о чём издаётся соответствующий приказ.

2.2.3. Работникам МБУ ЦБ, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, приказом руководителя учреждения, может быть установлена стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, в соответствии с критериями эффективности деятельности работников МБУ ЦБ, определенными Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения или локальным нормативным актом и максимальными размерами не ограничена.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается по одному из имеющихся оснований.

2.2.4. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы и персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников МБУ ЦБ, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены, рекомендуемый период – квартал.

2.3. С учетом условий труда работникам МБУ ЦБ, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего примерного положения об оплате труда.

2.4. Работникам МБУ ЦБ, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 6 настоящего примерного положения об оплате труда.

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

3.1. Минимальные (базовые) должностные оклады работников МБУ ЦБ, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от квалификационного разряда и выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2095 рубля;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2154 рубля;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2334 рубля;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2453 рубля;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692 рубля;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2992 рубля;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3291 рубль;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3590 рублей;

3.1.1 Должностные оклады высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального (базового) должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1- 1,2.

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

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

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

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

3.1.3. Приказ руководителя учреждения о повышении заработной платы (минимального должностного оклада) работников является неотъемлемой частью трудового договора.

3.2. Стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты к должностному окладу работников МБУ ЦБ, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не образующие новый должностной оклад.

3.2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам МБУ ЦБ, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в размере – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, персонально в отношении конкретного работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда работников МБУ ЦБ.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютном размере к должностному окладу, предусмотренных настоящим примерным положением об оплате труда (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

3.2.2. Работникам МБУ ЦБ, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, приказом руководителя МБУ ЦБ, может быть установлена стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, в соответствии с критериями эффективности деятельности работников учреждения, определенными Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения или локальным нормативным актом и максимальными размерами не ограничена.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается по одному из имеющихся оснований.

3.2.3. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы и персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого, могут быть сохранены или отменены, рекомендуемый период – квартал.

3.3. С учетом условий труда работникам МБУ ЦБ, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего примерного положения об оплате труда.

3.4. Работникам МБУ ЦБ, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом 6 настоящего примерного положения об оплате труда.

4. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

4.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, и иных выплат, в пределах фонда оплаты труда

работников учреждения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Правительством Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Управлением культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск (далее – Управление) в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников (без учёта компенсационных выплат), которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Индексация (повышение) минимального должностного оклада директора МБУ ЦБ, осуществляется по приказу начальника Управления с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, органов местного самоуправления, предусматривающих индексацию (повышение) фонда оплаты труда (зарботной платы).

При индексации (повышении) минимального должностного оклада директора МБУ ЦБ, его размер подлежит округлению до ближайшего целого.

Приказ начальника Управления о повышении заработной платы (минимального должностного оклада) директора МБУ ЦБ является неотъемлемой частью трудового договора.

4.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчёта должного оклада руководителя устанавливается Управлением, на основании критериев, утвержденных Министерством труда и социального развития Мурманской области.

4.5. В учреждениях утверждается следующий порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала МБУ ЦБ для определения размера должностного оклада руководителя:

4.5.1. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала МБУ ЦБ не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

4.5.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.5.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МБУ ЦБ учитывается среднемесячная численность работников основного персонала МБУ ЦБ, работающих на условиях полного

рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала МБУ ЦБ, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала МБУ ЦБ, являющихся внешними совместителями.

4.5.4. Среднемесячная численность работников основного персонала МБУ ЦБ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала МБУ ЦБ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МБУ ЦБ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала МБУ ЦБ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МБУ ЦБ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала МБУ ЦБ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала МБУ ЦБ как один человек (целая единица).

4.5.5. Работники основного персонала МБУ ЦБ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала МБУ ЦБ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников МБУ ЦБ за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.5.6. Среднемесячная численность работников основного персонала МБУ ЦБ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала МБУ ЦБ, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.6. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителя в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» и предусмотренные главой 5 настоящего примерного положения об оплате труда.

4.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются, в пределах фонда оплаты труда руководителей, с учетом результатов деятельности учреждения в процентном отношении к должностному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и на основании Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры ЗАТО г.Североморск.

4.9. Премирование, в пределах фонда оплаты труда работников МБУ ЦБ, устанавливается руководителю МБУ ЦБ на основании Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений культуры ЗАТО г.Североморск.

4.10. Выплаты стимулирующего характера и премии устанавливаются руководителю МБУ ЦБ приказом начальника Управления культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск.

4.11. Заместителю руководителя, в пределах фонда оплаты труда работников МБУ ЦБ, могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные главой 6 настоящего примерного положения об оплате труда.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБУ ЦБ

5.1. Оплата труда работников МБУ ЦБ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», работникам МБУ ЦБ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

5.1.2. Выплаты работникам МБУ ЦБ, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, установленным для работников учреждений настоящим примерным положением об оплате труда, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

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

5.3. Выплата работникам МБУ ЦБ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, по итогам аттестации рабочих мест в размерах до 12% от должностного оклада.

Руководитель МБУ ЦБ принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

5.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику МБУ ЦБ при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику МБУ ЦБ в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% должностного оклада отсутствующего работника.

5.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам МБУ ЦБ за каждый час работы в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

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

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

5.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе - полный день, если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в

размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

5.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников МБУ ЦБ применяются:

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

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

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.11. Выплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений производится в соответствии с законодательством РФ.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУ ЦБ, в целях поощрения работников МБУ ЦБ за выполненную работу, может быть предусмотрено выплата премий. Виды премий устанавливаются в соответствии с «Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях» утвержденным постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

Виды премий:

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

Премирование осуществляется по решению (приказу) руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников МБУ ЦБ.

6.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников МБУ ЦБ за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения или локальными нормативными актами учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Работник МБУ ЦБ, имеющий неснятые дисциплинарные взыскания, допустивший некачественное и несвоевременное выполнение своих должностных обязанностей (заданий), нарушавший в отчетном периоде Правила внутреннего трудового распорядка, а также освобожденный от должности и уволенный за виновные действия, к премированию за отчетный период может не представляться, либо размер премии может быть уменьшен.

Премия по итогам работы за период (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы за период (квартал, год) не ограничена. О премировании работников учреждения и размере премии издается приказ руководителя учреждения.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается работникам МБУ ЦБ, в пределах фонда оплаты труда учреждения, при качественном, своевременном, добросовестном выполнении работником должностных обязанностей в размере до 20% должностного оклада пропорционально отработанному времени. Решение о премировании работников учреждения и размере премии принимается руководителем МБУ ЦБ и о премировании издается приказ.

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

При увольнении работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам МБУ ЦБ одновременно, в пределах фонда оплаты труда учреждения, по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу работника. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.4. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Мурманской области, Мурманской областной Думой, Комитетом по культуре и искусству Мурманской области, Главой муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Советом депутатов ЗАТО г.Североморск, администрацией муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Управлением культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и др.;

- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, Совета депутатов муниципального образования ЗАТО г.Североморск, Главы муниципального образования ЗАТО г.Североморск, администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск,

Командующего СФ, Управления культуры и международных связей администрации муниципального образования ЗАТО г.Североморск и др.

6.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии, предусмотренной п.6.4., учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Руководитель МБУ ЦБ формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда учреждения. Штатное расписание включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения. Численный состав работников МБУ ЦБ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий установленных Учредителем.

Руководитель МБУ ЦБ несет ответственность за правильную и своевременную оплату труда работников, для которых он является работодателем.

7.2. Фонд оплаты труда работников МБУ ЦБ формируется на финансовый год отдельно за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением в части оплаты труда, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск.

7.3. Фонд оплаты труда работников МБУ ЦБ за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, предусматривает наличие базовой, специальной, компенсационной и стимулирующей частей:

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

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных минимальных (базовых) должностных окладов (окладов) работников учреждения;

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты по повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера (в том числе выплаты по персональным повышающим коэффициентам и премиям).

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк - не более 70%

ФОТст - не менее 30%.

Управление вправе централизовать до 5 процентов средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, предусмотренных на оплату труда работников МБУ ЦБ, на выплаты стимулирующего характера руководителю МБУ ЦБ.

Конкретный процент централизации средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г.Североморск, на формирование премиального фонда руководителя МБУ ЦБ определяется Управлением ежегодно.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания учреждением, предоставляемых из бюджета муниципального образования ЗАТО г. Североморск.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

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

8.3. Работник МБУ ЦБ, 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.
