



**МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«17» июля 2020 года

№ 437-ПЗ

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений культуры и искусства Ловозерского района**

В соответствии с постановлением администрации Ловозерского района от 30.01.2014 № 38-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ловозерский район», Уставом Ловозерского района, администрация Ловозерского района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Ловозерского района согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Ловозерского района:

- привести в соответствие с настоящим постановлением Положения об оплате труда работников учреждений культуры и искусства до 01.08.2020 года;

- уведомить работников учреждений о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и применяется с 01.10.2020 года.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Ловозерского района в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Ловозерского района Гусева Е.В.

И.о. главы администрации
Ловозерского района

Н.А. Кузнецова

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Ловозерского района
от «17» июля 2020 г. № 437-ПЗ

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Ловозерского района

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Ловозерского района (далее - соответственно Примерное положение об оплате труда, учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Ловозерского района от 30.01.2014 № 38-ПЗ «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ловозерский район» (в ред. от 25.04.2018 № 238-ПЗ).

1.2. Примерное положение об оплате труда включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- размеры минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- размеры минимальных окладов работников учреждений культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения;
- порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендации по формированию фонда оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства (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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на

районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

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

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

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

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

1.5. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до минимального размера оплаты труда.

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

соглашение).

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

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

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

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

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

1.10. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Примерным положением об оплате труда.

1.11. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, в порядке, установленном нормативными правовыми актами.

1.12. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору

профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

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

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (приложение № 1);

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (приложение № 2).

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом оснований пункта 4.3. настоящего примерного положения об оплате труда.

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

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

- повышающий коэффициент к должностному окладу за профессиональное мастерство;

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности.

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

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу не образуют новый

должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.4.-2.5. настоящего раздела Примерного положения об оплате труда.

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

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

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

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 1,5;
- ведущий - 1,3;
- первой категории - 1,2;
- второй категории - 1,1.

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

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

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

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- за библиотечный стаж работы;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

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

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
 - остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения
- на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам приведены в пунктах 2.8. - 2.9. настоящего раздела Примерного положения.

2.8. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в соответствии с постановлением администрации Ловозерского района от 05.02.2014 года № 56-ПГ «Об утверждении Положения о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства Ловозерского района». Выплата надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу.

Рекомендуемые размеры:

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

2.9. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается в соответствии с постановлением администрации Ловозерского района от 05.02.2014 года № 57-ПГ «Об утверждении Положения о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам в муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства Ловозерского района». Выплата надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу.

Рекомендуемые размеры надбавки за библиотечный стаж работы:

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

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

Рекомендуемый размер:

- до 20 % от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;
- до 40 % от должностного оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Народный».

2.11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения по оплате труда.

2.12. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения по оплате труда.

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

3.1. Минимальные размеры окладов работников учреждений культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.2. Положением по оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет).

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

Иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пункте 3.3. настоящего раздела Примерного положения по оплате труда.

3.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в соответствии с постановлением администрации Ловозерского района от 05.02.2014 года № 56-ПГ «Об утверждении Положения о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в муниципальных бюджетных учреждениях культуры и искусства Ловозерского района».

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

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

3.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения по оплате труда.

IV. Порядок оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем.

4.3. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми учредителем.

Целевые показатели (критерии), определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителем работы, устанавливаются учредителем и закрепляются в положении о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений.

4.4. Руководителям учреждений на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений, утвержденных учредителем, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- премии за основные результаты работы (за квартал);
- единовременные премии.

4.5. Величина премиального фонда руководителей может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников учреждения на финансовый год.

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

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

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется учредителем, в максимальной кратности 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением по оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Примерным положением.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утвержденных постановлением администрации Ловозерского района от 30.01.2014 № 38-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования Ловозерский район», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

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

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

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), установленным для работников учреждений Учредителем, в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки.

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

6.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 5% от оклада.

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

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

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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 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.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях мотивации к качественному труду и поощрения работников за

высокие результаты труда в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением администрации Ловозерского района от 30.01.2014 № 38-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных казенных учреждений муниципального образования Ловозерский район», могут быть установлены премии¹:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год)²;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

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

- заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитываются:

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

¹ Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение по оплате и стимулированию труда работников соответствующего учреждения.

² Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении по оплате и стимулированию труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечение сохранности имущества.

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

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.4. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при награждении Почетной грамотой Главы Ловозерского района, Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства культуры Мурманской области.

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.

7.6. Начисление и выплата премий за выполнение особо важных или срочных работ, единовременных премий, предусмотренных Примерным положением об оплате труда, производится без учета районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. 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

законами³.

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 суммы⁴.

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.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

IX. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда

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

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

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

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

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

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

³Уголовным кодексом РФ установлена ответственность за невыплату зарплаты свыше двух месяцев.

⁴ Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

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

Предельное соотношение заработной платы заместителей руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливает Учредитель.

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

9.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

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

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ.

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

ФОТк - компенсационная часть ФОТ

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

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю учреждения.

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

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

Х. Заключительные положения

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного учреждения Ловозерского района, утверждаются учредителем.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты об оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры и искусства Ловозерского района

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к 1ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	6382
Должности, отнесенные к 2ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	8 437
Должности, отнесенные к 3ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8 653
Должности, отнесенные к 4ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	9 735

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры и искусства Ловозерского района

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства, отнесенных к ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.12.2008 № 718н)

Профессиональная квалификационная группа, уровень	должности	Минимальный размер оклада, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ « Общеотраслевые должности служащих второго уровня », в том числе:		
1 квалификационный уровень	администратор	6500
Должности, отнесенные к ПКГ « Общеотраслевые должности служащих третьего уровня », в том числе:		
1 квалификационный уровень	документовед	9735
4 квалификационный уровень (Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	ведущий документовед, ведущий экономист, ведущий специалист	10000
Должности, отнесенные к ПКГ « Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня »		
3 квалификационный уровень	Заведующий	12480

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений
культуры и искусства Ловозерского района

**Минимальные размеры окладов работников,
не отнесённых к профессиональным квалификационным группам**

Должности, не отнесенные к ПКГ	Минимальный размер оклада (рублей)
Специалист административно – хозяйственной деятельности	9735
Ведущий специалист административно – хозяйственной деятельности	10 000
Заведующий филиалом	12480
Художественный руководитель	15 467