

Министерство культуры Мурманской области
Государственное областное автономное учреждение культуры
«Мурманский областной Дворец культуры и
народного творчества им. С. М. Кирова»

П Р И К А З

от «27» июня 2025 г.

№ 113-г

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
ГООАУК «Мурманский областной Дворец культуры и народного
творчества им. С. М. Кирова»,
утвержденное приказом от 09.06.2025 № 104-д

В соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 30.05.2025 № 382-ПП «Об утверждении положения о наставничестве в сфере труда в государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Мурманской области», приказом Министерства культуры Мурманской области от 16.06.2025 № 145 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Мурманской области, утвержденное приказом Министерства культуры Мурманской области от 11.11.2022 №305, п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников ГООАУК «Мурманский областной Дворец культуры и народного творчества им. С. М. Кирова» следующие изменения:

1.1 Пункт 2.4 изложить в редакции:

«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 учреждения.

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

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

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 2.4. - 2.13. настоящего раздела положения.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в процентах к месячному должностному окладу 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%.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам приведены в пунктах 2.4 – 2.14 настоящего положения об оплате труда.

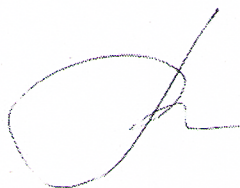
2. Дополнить раздел 2 Положения пунктом:

«2.14. Надбавка за наставничество осуществляется в отношении работников, осуществляющих наставничество, в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 30.05.2025 № 382-ПП «Об утверждении положения о наставничестве в сфере труда в государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Мурманской области».

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



М. С. Викторова

Положение об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения культуры «Мурманский областной Дворец культуры и народного творчества им. С. М. Кирова»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного областного автономного учреждения культуры «Мурманский областной Дворец культуры и народного творчества им. С. М. Кирова» (далее - положение об оплате труда ГОАУК «Мурманский областной Дворец культуры и народного творчества им. С. М. Кирова») разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» и Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Мурманской области, утвержденным приказом Министерства культуры Мурманской области № 305 от 11.11.2022 г.

1.2. 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 окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- размеры 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 доплаты до минимального размера оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 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 местностях.

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 Министерством культуры Мурманской области, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Мурманской области (далее соответственно Примерное положение об оплате труда, учреждение, Министерство).

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 предусматривает фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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, 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 № 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 приказом руководителя 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 проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

1.10. Система оплаты труда работников учреждения, которая включает в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, устанавливается коллективным договором, 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 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. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденными 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 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (приложение №2).

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

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

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

2.2. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты 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.

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих культуры и искусства, предусматривающие внутри должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

- главный- до 50%;
- ведущий -до 30%;
- первой категории - до 20%;
- второй категории - до 10%.

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

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

2.4. 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 учреждения.

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

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

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 2.4. - 2.13. настоящего раздела положения.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в процентах к месячному должностному окладу 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%.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам приведены в пунктах 2.4 – 2.14 настоящего положения об оплате труда.

2.5. 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».

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

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

2.8. В стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства засчитывается:

1) время работы в организациях (учреждениях) культуры, искусства, кино, образования независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

2) время работы на выборных должностях на постоянной основе и на должностях государственной и муниципальной службы в органах государственной власти и местного самоуправления;

3) время работы в централизованных бухгалтериях для работников бухгалтерских служб;

4) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет рабочим и служащим, состоявшим в трудовых отношениях с организацией (учреждением) культуры и искусства;

5) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в организацию (учреждение) культуры и искусства;

6) время обучения (очная форма) в средних специальных, высших образовательных учреждениях и учреждениях послевузовского профессионального образования по специальностям культуры и искусства при

условии, если этому периоду непосредственно предшествовала работа в учреждениях (организациях) культуры и искусства.

2.9. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

2.10. Ежемесячная надбавка за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства выплачивается рабочему, служащему с момента возникновения права на ее назначение (изменение размера).

2.11. Основанием для установления ежемесячной надбавки за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства рабочему, служащему является приказ руководителя учреждения, изданный на основании протокола определения стажа работы в учреждениях культуры и искусства.

2.12. При увольнении рабочего, служащего надбавка за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства начисляется пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки производится при окончательном расчете.

2.13. Стаж работы для установления работнику ежемесячной надбавки за стаж работы определяется кадровой службой (должностным лицом, ответственным за работу с кадрами) учреждения (предприятия, организации).

Документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном порядке.»

2.14. Надбавка за наставничество осуществляется в отношении работников, осуществляющих наставничество, в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 30.05.2025 № 382-ПП «Об утверждении положения о наставничестве в сфере труда в государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Мурманской области».

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

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

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (приложение № 4);

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (приложение № 5).

Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих,

устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с приказами Комитета по труду и занятости населения Мурманской области.

3.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу:

- за классность;

- за стаж непрерывной работы (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 3.4.-3.5 настоящего раздела положения по оплате труда.

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

Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в 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 положения по оплате труда.

3.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего 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 Министерством в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору),

оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Мурманской области от 27 января 2011 г. №21-ПП «О положениях об осуществлении исполнительными органами исполнительной власти функций и полномочий учредителя государственного областного учреждения».

4.3. По решению Министерства 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 Министерством.

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

4.4. Руководителю учреждения на основании положения о стимулировании руководителей областных государственных учреждений, утвержденного Министерством, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, (выслугу лет) выплачивается в соответствии с установлением стимулирующих надбавок к должностным окладам приведенных в пунктах 2.4 – 2.13 настоящего положения об оплате труда.

Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

4.5. Величина премиального фонда руководителя может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя,

заместителей руководителя) определяется Министерством, в максимальной кратности 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, 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.

Так же 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 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 Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», работникам предусмотрены 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, 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.

Руководитель учреждения обеспечивает 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.

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.

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 среднеемесячное 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 повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных бюджетных,

автономных и учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» могут быть установлены премии¹ и иные поощрительные выплаты:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год)²;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии;
- иные поощрительные выплаты: единовременные, ежемесячные, ежегодные.

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

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- 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 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 о стимулировании работников учреждения. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов и фактически отработанному времени;

- 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.

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

²Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда 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.

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;
- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшения качества оказываемой услуги;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечения сохранности имущества.

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

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

7.4. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии:

- при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства культуры Мурманской области;
- к юбилейным датам ГОАУК «Мурманский областной Дворец культуры и народного творчества им. С. М. Кирова» (95, 100, 105 лет и каждые последующие 5 лет);
- к юбилейным датам коллективов художественной самодеятельности (25 лет и далее каждые последующие 5 лет), которым руководит работник или работает в нем;
- в связи с присвоением почетного звания;
- к юбилейным датам самого работника (25, 30, 35 лет и т.д.);

Юбилейными считать даты, кратные пяти, начиная с двадцатипятилетия.

- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу при стаже работы в ГОАУК «Мурманский областной Дворец культуры и народного творчества им. С. М. Кирова» 10, 20, 30, 40 лет;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию при стаже работы в ГОАУК «Мурманский областной Дворец культуры и народного творчества им. С. М. Кирова» более 10 лет.

Единовременные премии выплачиваются 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 основаниям, указанным в данном пункте, не ограничена.

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 п.7.3., единовременных премий п.7.4., предусмотренных 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 суммы.⁴

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.

Материальная помощь работникам может быть оказана при наличии средств, в случаях и размерах, предусмотренных коллективным договором учреждения.

IX. Условия формирования фонда оплаты труда

³ Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

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

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе (по решению Министерства) 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 на выплаты стимулирующего характера.

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).

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели и средств 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 Министерство.

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 учреждения, и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя,) устанавливает Министерство.

При формировании объема средств областного 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:

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

ФОТ- фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов), повышающих коэффициентов и доплаты к заработной плате до минимального размера оплаты труда.

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.

10. Заключительные положения

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения утверждаются приказом Министерства.

