

АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО г. ОСТРОВНОЙ
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ, КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО-
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД ОСТРОВНОЙ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ВЫПИСКА ИЗ П Р И К А ЗА

17.01.2018

№ 20 о/д

Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной

Руководствуясь приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 05.04.2017 № 79 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Комитету по культуре и искусству Мурманской области», в соответствии с постановлениями Администрации ЗАТО г. Островной от 12.09.2016 № 244 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) и работников органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих (в редакции постановления Администрации ЗАТО г. Островной от 09.01.2018 № 1), от 14.12.2017 № 394 «О повышении заработной платы работникам муниципальных учреждений ЗАТО г. Островной в 2018 году» с целью актуализации локального акта **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной (далее – Примерное положение).

2. Признать утратившими силу приказы ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной:

- от 31.03.2017 № 80 о/д «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных ООКСМПО Администрации ЗАТО г. Островной»;

-от 09.01.2018 № 4 о/д «О внесении изменений в Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, утвержденное приказом ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной от 31.03.2017 № 80 о/д»;

3. Руководителям учреждений культуры (Конопелюк З.П., Крамарова Э.А.) привести локальные акты учреждений в соответствие с настоящим приказом.

4. Документоведу Гамбаровой Т.А. обеспечить размещение настоящего приказа и актуализации локальных актов по оплате труда на странице ООКСМП официального сайта органов местного самоуправления муниципального образования ЗАТО г. Островной www.zato-ostrov.ru.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заведующего сектором Иваненко Т.А.

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

Начальник отдела администрации

В.А.Булатова

УТВЕРЖДЕНО
приказом
ООКСМП Администрации
ЗАТО г. Островной
от 17.01.2018 № 20 о/д

Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры ЗАТО г. Островной Мурманской области, подведомственных Отделу образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области (далее – Примерное положение, ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, учреждения культуры) разработано в соответствии с приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 05.04.2017 №79 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Комитету по культуре и искусству Мурманской области», постановлениями Администрации ЗАТО г. Островной от 12.09.2016 № 244 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) и работников органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих», от 09.02.2017 № 25 «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципальных унитарных предприятий ЗАТО г. Островной Мурманской области», от 24.04.2014 № 118 «Об утверждении Порядка определения должностного оклада руководителя муниципальной организации (учреждения) ЗАТО г. Островной Мурманской области, от 24.04.2014 № 117 «Об оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) ЗАТО г. Островной Мурманской области» и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства и по общеотраслевым должностям служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

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

- порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда и соотношения численности основного персонала к обслуживаемому, новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников;

-минимальные размеры окладов работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства, отнесенных к ПКГ согласно приложению № 1 к настоящему Примерному положению;

- минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению;

- повышающие коэффициенты по занимаемой должности к минимальным размерам окладов работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам, по общеотраслевым профессиям рабочих согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению;

-условия формирования фонда оплаты труда, соотношения численности основного и прочего персонала и установления предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации (учреждения) согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

-минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих согласно приложению № 5 к настоящему Примерному положению.

1.2.Заработная плата работников учреждений культуры, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

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 (доплат до размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области).

1.3. 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 ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, 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 труда работников учреждения размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного Примерным положением по 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 по 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 по оплате труда работников, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов).

1.4. 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.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационные 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 № 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 № 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.

1.7. 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.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, 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, органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной, а также настоящим Примерным положением по оплате труда.

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

1.10. 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.

1.11. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля.

1.12. Руководитель муниципального учреждения несет персональную ответственность за правильную организацию оплаты труда работников и своевременную выплату им заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства и по общеотраслевым должностям служащих

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

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

- от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации ЗАТО г. Островной, приказом ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной и приведены в приложениях №№1,2 к настоящему Примерному положению.

2.2. Должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем учреждения на основании размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложениям к настоящему Примерному положению в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.3. Учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов на основании Примерного положения, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

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

а) работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за профессиональное мастерство;

-повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности.

б) работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам приведены в приложение № 3 к настоящему Примерному положению.

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 2.3.-2.4. настоящего раздела Примерного положения по оплате труда.

2.5.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.

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления приведены в разделе 5 настоящего Примерного положения.

2.8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

3. 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 приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

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

Минимальные размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приказами ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной и приведены в приложении 5 к настоящему Примерному положению по оплате труда.

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)
- повышающий коэффициент по занимаемой должности (размеры приведены в приложение 3 к настоящему Положению по оплате труда).

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 пунктах 3.3. - 3.4. настоящего раздела и раздела 5 настоящего 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 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 государственным 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 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 4 настоящего Примерного положения по оплате труда.

3.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения по оплате труда.

4. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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 муниципальных организациях (учреждениях), утвержденных постановлением Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 117, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

а) на тяжелых, вредных или опасных работах - по результатам специальной оценки условий труда и с учетом времени фактической занятости на этих рабочих местах.

Перечни конкретных работ, рабочих мест и размеры доплат за неблагоприятные условия труда утверждаются руководителем учреждения и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений одновременно с мероприятиями по улучшению условий и охраны труда;

б) в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 80%.

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

а) выполнение работ различной квалификации;

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

в) работа в ночное время;

г) работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

- д) дежурство при круглосуточной работе организации (учреждения);
- е) многосменный режим работы.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации (учреждения) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

Рекомендуемый размер доплаты – до 100% должностного оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше оклада отсутствующего работника.

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

Рекомендуемый размер доплаты – не менее 35 процентов часовой ставки оклада (должностного оклада) за час работы работника.

4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях культуры устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы (а выслугу лет);
- за библиотечный стаж работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии;
- средства на выплату мер социальной поддержки (материальная помощь).

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения культуры на основании локального нормативного акта в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.4. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается работникам в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области

от 17.02.2005 № 51-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы библиотечным работникам государственных областных учреждений Мурманской области».

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

5.5. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам 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 каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

5.6. При определении размеров надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы учитываются следующие условия:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных и срочных работах;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой организации (учреждения);
- непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.7. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

5.8. Премия за основные результаты работы может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

При выплате премии учитываются:

- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда;
- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде (отсутствие письменных замечаний со стороны руководителя);
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде.

Обязательным условием при выплате премии за основные результаты работы является также соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

5.9. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах. Максимальным размером премии не ограничены.

5.10. За безупречную и эффективную работу в учреждении выплачиваются единовременные премии.

5.11. Стимулирование работников в соответствии с пунктами 5.8 - 5.10 настоящего Примерного положения осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на календарный год.

5.12. Материальная помощь.

При наличии экономии денежных средств работнику оказывается материальная помощь, выплачиваемая без учёта районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата материальной помощи производится один раз в течение одного календарного года (с 1 января по 31 декабря) при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае разделения отпуска на части в установленном порядке материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Работникам, принятым в течение календарного года (не проработавшим полного календарного года), выплата материальной помощи производится пропорционально числу полных отработанных месяцев в данном календарном году.

Рекомендуемый размер выплаты материальной помощи - до двух должностных окладов (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности).

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

6.1. Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, производится работникам, в том числе совместителям, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

6.2. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учёта доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение

объёма выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

6.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = Р_{мзп} - Р_{нзп},$$

где:

Д - размер доплаты;

$Р_{мзп}$ - размер минимальной заработной платы, установленный **Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области**;

$Р_{нзп}$ - размер начисленной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

7. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области, а также муниципальными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области, локальными актами ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения культуры устанавливается в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя муниципальной организации (учреждения) ЗАТО г. Островной Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 118. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении) к трудовому договору с руководителем учреждения.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Руководителю учреждения культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения об установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной с учетом утверждения целевых показателей эффективности деятельности подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной учреждений культуры.

7.4. Для стимулирования руководителей главный распорядитель бюджетных средств (учредитель) учреждения формирует премиальный фонд, составляющий до 5% средств фонда оплаты труда работников организации (учреждения).

$$\text{ФОТ}_{\text{ст. рук.}} = \text{ФОТ} * \text{до } 5\%$$

7.5. Размер стимулирующего (премиального) фонда руководителя учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда муниципального учреждения на соответствующий финансовый год и оформляется приказом главного распорядителя бюджетных средств (учредителем).

При формировании фонда оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на год):

- должностной оклад (оклад) - в размере 12 должностных окладов.

7.6. Установление премиального фонда руководителя не влечет за собой увеличения фонда оплаты труда учреждения. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной организации (учреждения), а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных организаций (учреждений).

7.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в кратности от 1 до 6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера 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».

7.8. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, образуется путем умножения базового оклада руководителя на повышающий коэффициент по занимаемой должности и устанавливается в абсолютной сумме в целых рублях:

$$\text{ДО рук.} = \text{БО} \times (K_1 + \dots + K_n)$$

Увеличение (индексация) должностного оклада руководителя производится посредством увеличения (индексации) базового оклада руководителя и пересчитывается с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, установленного на начало соответствующего финансового года.

Базовый оклад руководителя устанавливается из расчета 1,5 размера минимального оклада, определенного по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 3-го квалификационного уровня.

7.9. Базовый оклад руководителя устанавливается на очередной финансовый год и увеличивается (индексируется) в случае увеличения (индексации) минимальных окладов.

7.10. Повышающий коэффициент по занимаемой должности применяется для определения должностного оклада руководителя и рассчитывается ежегодно путем суммирования повышающих коэффициентов, определяемых в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления и особенности деятельности и значимости конкретного учреждения.

7.11. Масштабность управления характеризует объем финансового обеспечения выполнения муниципального задания, объем бюджетных ассигнований обслуживаемых организаций, учреждений и субсидий на иные цели по состоянию на 01 октября текущего финансового года:

Объем финансового обеспечения выполнения муниципального задания, объем бюджетных ассигнований обслуживаемых организаций (учреждений) и субсидий на иные цели по состоянию на начало соответствующего финансового года, млн. рублей	Размер коэффициента
менее 10	1,1
от 10 до 30	1,2
от 30 до 50	1,3
от 50 до 105	1,4
от 105 до 110	1,5
от 110 до 120	1,6
свыше 120	1,7

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителя).

7.12. К должностному окладу руководителя применяются повышающие коэффициенты, учитывающие особенность и значимость учреждения.

7.13. Особенность определяется количеством оказываемых учреждением муниципальных услуг, предоставляемых в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», и внесенных в Реестр муниципальных услуг, предоставляемых органами местного самоуправления и муниципальными организациями (учреждениями) ЗАТО г. Островной, и государственных услуг, предоставляемых по переданным полномочиям.

Учитывается не более двух муниципальных услуг. Размер повышающих коэффициентов: 0,1 за каждую муниципальную услугу, но не более 0,2; для учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, не ниже 0,05.

7.14. Значимость определяется степенью важности целей и задач, для которых создано учреждение. Учредителем определено две степени значимости учреждений и соответствующие повышающие коэффициенты:

1 степень значимости – 0,2.

Учреждения культуры относятся к 1 степени значимости.

7.15. К должностному окладу руководителя применяется коэффициент уровня управления, учитывающий количество работников учреждения культуры, утвержденных в штатном расписании на начало соответствующего финансового года.

Количество работников учреждения культуры, утвержденных в штатном расписании на начало соответствующего финансового года, человек	Размер коэффициента
менее 10	0,1
от 10 до 20	0,2
от 20 до 30	0,3
свыше 30	0,4

7.16. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом соответствующим учреждением культуры.

7.17. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу руководителя образует новый оклад, применяемый при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

7.18. Должностной оклад руководителя устанавливается ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, исполняющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, приказом в срок, не позднее 10 рабочих дней после утверждения решения о бюджете ЗАТО г. Островной на соответствующий финансовый год.

«Приложение № 1
к Примерному положению

Минимальные размеры окладов работников учреждений культуры, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной ЗАТО г. Островной Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства

Профессионально квалификационная группа	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2018
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава »	3974* / 3742**
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена »	5501* / 5179**
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена »	6211* / 5848**
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии »	7294* / 6868*

Примечание:

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

2. Минимальный размер оклада заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

*в части муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры закрытого административно- территориального образования город Островной Мурманской области».

**в части муниципального бюджетного учреждения культуры «Библиотечное объединение закрытого административно- территориального образования город Островной Мурманской области».

«Приложение № 2
к Примерному положению

Минимальные размеры окладов работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2018
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		2907
	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу, гостинице, комнате отдыха, общежитию и др.)	
	Делопроизводитель	
	Калькулятор, кассир	
	Машинистка	
	Секретарь, секретарь-машинистка	
2 квалификационный уровень		3291
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		3480
	Художник	
2 квалификационный уровень		3902
	Заведующий комнатой отдыха	
	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	

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2018
3 квалификационный уровень		4361
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень		4817
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		5202
	Документовед	
	Специалист по кадрам	
2 квалификационный уровень		5356
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень		5813
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень		6503
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень		7803
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

Примечание:

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Приложение № 3
к Примерному положению

Повышающий коэффициент по занимаемой должности
к минимальным размерам окладов работников муниципальных
учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по
общеотраслевым должностям служащих
по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2018	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности	Сумма (рублей)	Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	2907	1,05	145,35	3052,35
2 квалификационный уровень	3291	1,18	592,38	3883,38
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень	3480	1,05	174,00	3654,00
2 квалификационный уровень	3902	1,17	663,34	4565,34
3 квалификационный уровень	4361	1,30	1308,30	5669,30
4 квалификационный уровень	4817	1,43	2071,31	6888,31
5 квалификационный уровень	5393	1,60	3235,80	8628,80
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень	5202	1,05	260,10	5462,10
2 квалификационный уровень	5356	1,08	428,48	5784,48
3 квалификационный уровень	5813	1,17	988,21	6801,21
4 квалификационный уровень	6503	1,30	1950,90	8453,90
5 квалификационный уровень	7114	1,42	2987,88	10101,88

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2018	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности	Сумма (рублей)	Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень	6257	1,05	325,35	6832,35
2 квалификационный уровень	6326	1,06	394,74	6973,74
3 квалификационный уровень	7503	1,25	1950,75	9753,75

Повышающий коэффициент по занимаемой должности
к минимальным размерам окладов работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС)	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2018	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности	Сумма (рублей)	Размер должностного оклада с учетом повышающего коэффициента (рублей)
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	2574	1,05	128,70	2702,7
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	2648	1,08	211,84	2859,84
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	2869	1,16	459,04	3328,04
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3016	1,22	663,52	3679,52
5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3309	1,34	1125,06	4434,06
6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3679	1,48	1765,92	5444,92
7 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4046	1,62	2508,52	6554,52
8 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4413	1,76	3353,88	7766,88

Приложение № 4
к Примерному положению

Условия формирования фонда оплаты труда работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих

1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст} + \text{ФОТдмн} + \text{ФОТрпн}$,

где ФОТ – фонд оплаты труда работников организации (учреждения)

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации (учреждения) и формируется из должностного оклада (оклада) работников организации (учреждения) на соответствующий год.

ФОТс – специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения выплат повышающего коэффициента по занимаемой должности к должностному окладу (окладу) работников организации (учреждения), образующего новый должностной оклад.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

Размеры компенсационных выплат определяются в соответствии с законодательством, в пределах ФОТ и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте организации (учреждения).

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера:

- персонального повышающего коэффициента к размерам должностных окладов (окладов);

- надбавок за интенсивность, высокие результаты работы, стаж непрерывной работы, выслугу лет, качество выполняемых работ;

- премиальных выплат по итогам работы.

В случае образования экономии фонда оплаты труда работников организации (учреждения) вследствие временной нетрудоспособности, невыходов на работу в случаях, установленных законодательством, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% от средств на оплату труда.

Для стимулирования руководителей главный распорядитель бюджетных средств (учредитель) организации (учреждения) формирует премиальный фонд, составляющий до 5 процентов средств фонда оплаты труда работников организации (учреждения). Также с целью стимулирования заместителя руководителя и главного бухгалтера руководитель организации (учреждения) в пределах фонда оплаты труда формирует стимулирующий (премиальный) фонд на 10-30 процентов ниже стимулирующего (премиального) фонда руководителя организации (учреждения).

$\text{ФОТст. рук.} = \text{ФОТ} * \text{до } 5\%$;

ФОТст. зам. рук. = ФОТ * (до 5% /100 * (от 70 % до 90%));

ФОТст. гл. бух. = ФОТ * (до 5% /100 * (от 70 % до 90%))

Размер стимулирующего (премиального) фонда руководителя организации (учреждения) формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальной организации (учреждения) на соответствующий финансовый год и оформляется распоряжением (приказом) главного распорядителя бюджетных средств (учредителем).

Размер стимулирующего (премиального) фонда заместителя руководителя и главного бухгалтера формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда организации (учреждения) на соответствующий финансовый год и оформляется приказом руководителя организации (учреждения).

Установление премиального фонда руководителя не влечет за собой увеличения фонда оплаты труда организации (учреждения). Неиспользованные средства премиального фонда руководителя организации (учреждения) могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной организации (учреждения), а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных организаций (учреждений).

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

ФОТркпн - часть ФОТ, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

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

2. При формировании фонда оплаты труда работников организации (учреждения) предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на год):

- должностной оклад (оклад) - в размере 12 должностных окладов;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряжённость (интенсивность) и высокие результаты работы - в размере до 5 должностных окладов;
- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) - в размере до 3 должностных окладов;
- ежемесячная премия по результатам работы - в размере до 3,7 должностных окладов;
- премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ - в размере до 2 должностных окладов;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад, - в размере до 17 должностных окладов;
- персональный повышающий коэффициент - в размере до 3 должностных окладов;
- доплата за работу в ночное время – в размере 1,6 должностного оклада работникам, осуществляющим работу в ночное время, в соответствии с

коллективным договором учреждения (функциональными обязанностями работников);

- доплата за работу в нерабочие праздничные дни – в размере 0,5 должностного оклада работникам, осуществляющим работу в сменном режиме, в соответствии с коллективным договором учреждения (функциональными обязанностями работников).

Фонд оплаты труда работников организации (учреждения) формируется за счет средств, предусмотренных настоящим пунктом, а также с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

Главный распорядитель бюджетных средств (учредитель) ежегодно в срок до 15 октября устанавливает распоряжением (приказом) размер выплат на очередной финансовый год для каждой подведомственной организации (учреждения) в соответствии с настоящим пунктом. Распоряжение (приказ) издается на основании ходатайства руководителя соответствующей организации (учреждения), согласованного с Муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области».

3. Устанавливается следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс + ФОТк – не более 70%;

ФОТст – не менее 30%.

Фонд оплаты труда	Средства на выплату			
	Должностных окладов	Компенсационных выплат	Повышающих коэффициентов по занимаемой должности к должностным окладам, образующих новый должностной оклад	Стимулирующих выплат
100%	не более 70%			не менее 30%, в том числе: стимулирующие выплаты руководителю до 5%

При расчете соотношений составляющих фонда оплаты труда не учитываются компенсационные выплаты – процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и районный коэффициент, доплата до размера минимальной заработной платы установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приложение № 5
к Примерному положению

Минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных ООКСМП Администрации ЗАТО г. Островной и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2018
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2677
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2754
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2984
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3137
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3441
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3826
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4208
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4590

Примечание:

1. Установление минимальных окладов работников осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2. Минимальный размер оклада 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.

3. Минимальный размер оклада 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.

4. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем муниципальной организации (учреждения).

_____».