Утверждено

приказом ГОБУ «Центр по обслуживанию областных учреждений культуры»  
от « 06 » декабря 2018 года  
№ 2

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников государственного областного бюджетного  
учреждения Мурманской области

«Центр по обслуживанию областных учреждений культуры».

1. Общие положения
   1. Положение об оплате труда работников государственного областного

бюджетного учреждения Мурманской области «Центр по обслуживанию областных учреждений культуры», подведомственного Комитету по культуре и искусству Мурманской области, осуществляющему функции и полномочия учредителя, разработано в соответствии с приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области № 193 от 01.10.2018 года, согласованное письмом Комитета по труду и занятости Мурманской области от 29.10.2018 года № 26-06/4141-КБ. (далее – Положение, Центр, Комитет, Примерное положение).

* 1. 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;
* перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
* перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* порядок оплаты труда директора учреждения;
* порядок и условия применения доплаты до минимального размера оплаты труда;
* условия формирования фонда оплаты труда.
  1. Заработная плата работников Центра (включающая все предусмотрен-

ные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Центре, 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. 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 директором Центра на основе рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников учреждений Комитетом, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

Положение об оплате труда работников Центра, 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. 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 раздельно по каждой из должностей.

* 1. Заработная плата работника предельными размерами не

ограничивается.

* 1. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада

(оклада) работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.202 № 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 Центра с последующим их переводом на «эффективный контракт» осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации работников Центра, утвержденным локальным нормативным актом Центра.

* 1. Системы нормирования труда определяются директором Центра 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. Системы оплаты труда работников Центра, которые включают в себя

размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Положением об оплате труда.

* 1. 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 Центра, включаемые в штатное расписание Центра, соответствуют 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. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих
2. Размеры должностных окладов работников Центра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 1).

Размеры должностных окладов (окладов) работников Центра, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются Приложением № 2 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Центра с учетом оснований пункта 4.3. настоящего Положения об оплате труда.

1. Положением об оплате труда работников Центра предусмотрено установление работникам повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в Центре 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.

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

Положением об оплате труда работников Центра предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

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

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам приведены в пункте 2.5. настоящего раздела Положения.

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

Размер надбавки:

* 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».

1. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения об оплате труда.
2. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI I настоящего Положения об оплате труда.
3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры окладов работников Центра, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

* 1. Положением об оплате труда работников Центра предусмотрено

установление работникам, осуществляющим профессиональную деятель-

ность по профессиям рабочих, стимулирующих надбавок к окладу за классность.

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 на оплату труда работников.

Иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пункте 3.3. настоящего раздела Положения об оплате труда.

* 1. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность:
* имеющим второй класс - 10 % от оклада;
* имеющим первый класс - 25 % от оклада.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

* 1. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессио-

нальную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения об оплате труда.

* 1. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотрен-ные разделом VII настоящего Положения об оплате труда.

1. Порядок оплаты труда директора Центра.
2. Заработная плата директора Центра состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.
3. Должностной оклад директора Центра, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Комитетом в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с директором Центра.

Условия оплаты труда директора Центра 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 -1111 «О положениях об осуществлении исполнительными органами государственной власти функций и полномочий учредителя государственного областного учреждения».

1. По решению Комитета к должностному окладу директора Центра применяется 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 Комитетом.

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

1. Директору Центра на основании положения о стимулировании руководителей областных государственных учреждений, утвержденных Комитетом, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

* за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое

звание;

* премии за основные результаты работы (за квартал);
* единовременные премии.

1. Величина премиального фонда директора может составлять до 5 про-центов фонда оплаты труда работников Центра.

Неиспользованные средства премиального фонда директора направляются на выплаты стимулирующего характера работникам Центра.

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

1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета директора, заместителя директора и главного бухгалтера) определяется Комитетом, в максимальной кратности 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра, 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».

1. Директору Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI.
2. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.
3. По решению директора Центра 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 об оплате труда работников Центра.
4. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.
5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.
6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
7. Оплата труда работников Центра, 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 работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
8. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

1. 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.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), установленным для работников в приложениях к данному Положению, 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.

Директор Центра 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).

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

Размер выплат - 5% от оклада.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за каждый час работы в ночное время - 40 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

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

1. 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.

Размер доплаты включает в себя, наряду с тарифной частью заработной

платы, все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

1. 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.
2. 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.

1. Порядок и условия премирования работников учреждения.
2. 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 и автономных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» устанавливаются премии[[1]](#footnote-1):

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

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

* заместителя директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
* руководителей структурных подразделений Центра, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителя директора Центра;
* остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Центра

1. 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 Центра, определенных положением по стимулированию труда работников Центра, локальными нормативными актами учреждения. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов;
* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается

в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Пропорционально отработанного времени.

Премия за основные результаты работы (квартал), за первые два месяца текущего квартала выплачивается работникам Центра в размере 100%. За третий месяц текущего квартала премия выплачивается пропорционально количеству набранных баллов. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 балам.

Премия за основные результаты работы выплачивается за фактически отработанное время.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается в размерах определенных трудовым договором работников Центра. Конкретный размер премии устанавливается в абсолютной сумме в рублях.

Размер премии определяется с учетом 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.

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

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

1. 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.

1. Работникам Центра могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству Мурманской области.
2. 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.
3. Начисление и выплата премий за выполнение особо важных или срочных работ, единовременных премий, 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.
4. Другие вопросы оплаты труда.
5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Центра несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами[[3]](#footnote-3).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.[[4]](#footnote-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 директора Центра о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор Центра на основании письменного заявления работника.
2. Рекомендации

по условиям формирования фонда оплаты труда.

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

Численный состав работников Центра должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и государственных заданий.

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

1. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год раздельно за счет средств субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств от иной приносящей доход деятельности.

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

Доля оплаты труда работников прочего персонала (административно­управленческий и вспомогательный персонал) в фонде оплаты труда Центра составляет не более 40 процентов.

Предельное соотношение заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Центра (без учета директора, заместителя директора, главного бухгалтера) устанавливает Комитет.

При формировании объема средств областного бюджета на оплату труда работников Центра, 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.

1. Фонд оплаты труда работников Центра состоит:

ФОТ = (ФОТб + ФОТк + ФОТст) \* ФОТркпн, где:

ФОТ- фонд оплаты труда работников Центра.

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 Центра 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, административно­управленческому и вспомогательному персоналу государственного областного бюджетного учреждения, подведомственного Комитету по культуре и искусству Мурманской области, утверждаются приказом Комитета.

Приложение № 1

к Положению

Размеры окладов работников ГОБУ «Центр по обслуживанию областных учреждений культуры», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 № 247н.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Размер оклада с**  **01.01.2019 г**  **(рублей)** |
| **«Профессиональная квалификационная группа:**  **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | ----------------------------------- |  |
| **«Профессиональная квалификационная группа:**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | *Секретарь руководителя* | 9 700 |
| 2 квалификационный уровень | *Заведующий канцелярией* | 10 800 |
| 3 квалификационный уровень | *Начальник хозяйственного отдела* | 11 200 |
| 4 квалификационный уровень | ------------------------------ |  |
| 5 квалификационный уровень | ----------------------------- |  |
| **«Профессиональная квалификационная группа:**  **«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | *Программист*  *Специалист по кадрам*  *Экономист* | 12 600 |
| 2 квалификационный уровень | Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавлива-ться II внутридолжностная категория |  |
| *Бухгалтер 2 категории*  *Экономист 2 категории* | 12 800 |
| 3 квалификационный уровень | Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавлива-ться I внутридолжностная категория |  |
| *Бухгалтер 1 категории*  *Экономист 1 категории* | 13 000 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого  квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: |  |
|  | *Ведущий бухгалтер*  *Ведущий экономист*  *Ведущий юрисконсульт*  *Ведущий инженер-энергетик* | 13 500 |
| 5 квалификационный уровень | *Заместитель главного бухгалтера* | 20 300 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** | | |
| 1 квалификационный уровень | *Начальник отдела закупок*  *Начальник отдела кадрового и юридического обеспечения* | 18 000 |
| 2 квалификационный уровень | *Главный инженер* | 22 000 |

Приложение № 2

к Положению

**Размеры окладов работников ГОБУ «Центр по обслуживанию областных учреждений культуры», не отнесенные к профессиональным квалификационным группам**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должности, не отнесенные к ПКГ** | **Размер оклада с**  **01.01.2019 г**  **(рублей)** |
| *- специалист по охране труда* | *11 000* |
| *- специалист по закупкам* | *12 000* |

Приложение № 3

к Положению

Размеры окладов работников ГОБУ «Центр по обслуживанию областных учреждений культуры», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| **Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих** | **Размер оклада с 01.01.2019 г**  **(рублей)** |
| **1 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  *- вахтер (сторож);*  *- дворник;*  *- гардеробщик;*  *- подсобный рабочий;*  *- уборщик служебных помещений.* | 8 030 |
| **2 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  - *уборщик производственных помещений*  *- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.* | 8 420 |
| **3 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  *- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования*  *- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.* | 8 470 |
| **4 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  *- слесарь-электрик по ремонту оборудования;*  *- слесарь – сантехник;*  *- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования* | 8 520 |
| **5 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  *- -------------------------------------------------* | 8 600 |
| **6 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  *- слесарь – сантехник;*  *- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования* | 8 650 |
| **7 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  --------------------------- |  |
| **8 разряд** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  --------------------------- |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает директор Центра. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулированию труда работников соответствующего учреждения. [↑](#footnote-ref-1)
2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении по стимулированию труда работников Центра. В Центре одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. [↑](#footnote-ref-2)
3. Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев. [↑](#footnote-ref-3)
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). [↑](#footnote-ref-4)