

**Согласовано:**

Советом трудового коллектива  
ГБОУ «Центр по обслуживанию  
областных учреждений культуры»

Председатель

 Т. Н. Константинова  
« 20 » января 2026 г.

**Утверждено:**

приказом директора ГБОУ  
«Центр по обслуживанию  
областных учреждений культуры»  
от 20.01.2026 года № 6

**Положение об оплате труда  
работников государственного областного бюджетного учреждения  
«Центр по обслуживанию областных учреждений культуры»  
(ГБОУ «ЦООУК»)**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственного областного бюджетного учреждения «Центр по обслуживанию областных учреждений культуры», подведомственного Министерству культуры Мурманской области, разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», Примерным положением об оплате труда работников ГБОУ «Центр по обслуживанию областных учреждений культуры», утвержденного приказом Министерства культуры Мурманской области от 20.01.2026 № 16 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников ГБОУ Центр по обслуживанию областных учреждений культуры» (далее - соответственно Положение, ЦООУК, Министерство, Примерное положение).

1.2. Положение об оплате труда включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) (далее – оклады);
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок оплаты труда директора ЦООУК;
- порядок и условия применения доплаты до минимального размера оплаты

труда;

- рекомендации по формированию фонда оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в ЦООУК, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. Размеры должностных окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются директором ЦООУК на основе рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников учреждений Министерством, 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 ЦООУК размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного Примерным положением об оплате труда.

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

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

1.5. Заработная плата работников состоит из:

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

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также



по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. 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 26.11.2012 № 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 ЦООУК с последующим их переводом на «эффективный контракт» осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом ЦООУК.

1.8. Системы нормирования труда определяются директором ЦООУК 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.

1.9. Системы оплаты труда работников ЦООУК, 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.

1.10. 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.

1.11. Должности (профессии) работников ЦООУК, включаемые в штатное расписание ЦООУК, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, 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.

1.12. Руководители учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство, а также обеспечивающих деятельность Министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), выполняют условие не превышения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, отраслевых государственных органов.

1.13. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного государственного областного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). При определении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных государственных учреждений доходы, полученные учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не учитываются. •

1.14. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства определяется путем деления



установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность государственных гражданских служащих Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области, Министерства и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится в срок до 20 января года, следующего за отчетным, до руководителя подведомственного учреждения.

1.15. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных государственных областных учреждений осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Мурманской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Мурманской области.

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

2.1. Размеры должностных окладов работников ЦООУК устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 1);

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Приложение № 2).

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

Должностной оклад главного бухгалтера ЦООУК устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ЦООУК с учетом оснований пункта 4.3. настоящего Положения об оплате труда.

2.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности.



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

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- за осуществление наставничества.

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

- руководителей структурных подразделений ЦООУК, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору - по представлению директора ЦООУК;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ЦООУК - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений ЦООУК.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам приведены в пунктах 2.4., 2.7. настоящего раздела Положения.

2.4. 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».

2.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера,



предусмотренные разделом VI настоящего Положения об оплате труда.

2.6. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения об оплате труда.

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

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

3.1. Размеры окладов работников ЦООУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов работников ЦООУК, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в Приложение № 4 к настоящему Положению.

3.2. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения об оплате труда.

3.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения об оплате труда.

### **IV. Порядок оплаты труда руководителя учреждения**

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

4.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения (должностной оклад, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу) устанавливаются Министерством в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Мурманской области от 27 января 2011 г. № 21-ПП «О положениях об осуществлении исполнительными органами Мурманской области функций и полномочий учредителя государственного областного учреждения».



4.3. По решению Министерства к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

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

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

4.4. Руководителям учреждений на основании положения о стимулировании руководителей областных государственных учреждений, утвержденных Министерством, 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.

4.5. Величина премиального фонда руководителей может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников ЦООУК.

Неиспользованные средства премиального фонда директора ЦООУК могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам ЦООУК.

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

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера ЦООУК и среднемесячной заработной платы работников ЦООУК (без учета директора, главного бухгалтера) определяется Министерством, в максимальной кратности 8.

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

4.7. Директору ЦООУК устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI.



## **V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

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

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

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Оплата труда работников ЦООУК, 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 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

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

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

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) 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.

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).

Размер и порядок применения районного коэффициента, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

6.3. Директор ЦООУК 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.

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.

Минимальный размер выплаты - 5% от оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

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

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

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.

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:



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

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

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

Для расчета оплаты сверхурочной работы тарифная ставка считается по следующей формуле:

$$\text{Чтс} = (\text{Ор} + \text{Епрр}) / (\text{Нч} / 12 \text{ мес.})$$

где:

Чтс – часовая тарифная ставка;

Ор – оклад работника;

Епрр – ежемесячная премия за основные результаты работы;

Нч – норма рабочих часов по производственному календарю за конкретный год.

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

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

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

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

## **VII. Порядок и условия премирования работников учреждения**

7.1. В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников за высокие результаты труда в ЦООУК в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных бюджетных, автономных и учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» могут быть установлены премии и иные поощрительные выплаты:

- за основные результаты работы (месяц);



- за выполнение особо важных или срочных работ (квартал);
- единовременные премии;
- иные поощрительные выплаты: единовременные, ежемесячные, ежегодные.

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

- главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений ЦООУК, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору ЦООУК непосредственно;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ЦООУК,
- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений ЦООУК.

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

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников ЦООУК, определенных локальными нормативными актами ЦООУК. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия за основные результаты работы (месяц) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов.

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.

Премия по итогам работы за период (месяц) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия выплачивается за фактически отработанное время.

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

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



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

При премировании учитываются:

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

Размер премии устанавливается в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

В качестве расчетного периода для премирования работников Центра за выполнение особо важных и срочных работ принимается квартал.

7.4. Работникам ЦООУК в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства культуры Мурманской области.

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

7.6. 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.

## **VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор ЦООУК несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами<sup>1</sup>.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора ЦООУК в письменной форме,

<sup>1</sup> Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.



приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.<sup>2</sup>

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 ЦООУК о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь за счёт собственных средств ЦООУК (при наличии экономии фонда оплаты труда или наличии средств из приносящей доход деятельности). Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор ЦООУК на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом по ЦООУК.

## **IX. Условия формирования фонда оплаты труда**

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

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

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

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

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

Доля оплаты труда работников прочего персонала (административно-управленческий и вспомогательный персонал) в фонде оплаты труда учреждения

<sup>2</sup> 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).



составляет не более 40 процентов.

Предельное соотношение заработной платы главного бухгалтера и средней заработной платы работников ЦООУК (без учета директора, главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с пунктом 4.6 настоящего Положения.

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

9.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

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

**ФОТ- фонд оплаты труда работников учреждения.**

**ФОТб – базовая часть ФОТ.**

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

**ФОТк – компенсационная часть ФОТ**

Обеспечивает выплаты компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями) без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

**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 ЦООУК доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

## **Х. Заключительные положения**

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного областного учреждения, подведомственного Министерству культуры Мурманской области, утверждаются приказом Министерства.