

**Администрация города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**№ 286 от 19.04.2021**  
**г. Оленегорск**

**Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области**

В соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений", руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией, принятым решением Совета депутатов города Оленегорска от 02.07.2010 № 01-44рс, **постановляю:**

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры (культурно-досуговых учреждений, централизованной библиотечной системы), подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска.

1.2. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска.

1.3. Примерное положение об оплате труда прочих работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска.

1.4. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спорта, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Оленегорска:

- от 14.11.2018 № 765 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области»;

- от 22.08.2019 № 563 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 14.11.2018 № 765»;

- от 18.11.2019 № 873 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 14.11.2018 № 765»;

- от 28.10.2020 № 779 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 14.11.2018 № 765»;

- от 15.02.2021 № 97 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 14.11.2018 № 765».

3. Внести в постановление Администрации города Оленегорска от 27.06.2019 № 422 «О внесении изменений в некоторые постановления Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией» изменения, признав утратившими силу пункты 5; 5.1; 5.2.

4. Внести в постановление Администрации города Оленегорска от 22.12.2020 № 921 «О внесении изменений в некоторые постановления Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией» изменение, признав утратившим силу пункт 5.

5. Руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области, привести локальные нормативные правовые акты учреждений в соответствие с настоящим постановлением.

6. Опубликовать настоящее распоряжение в газете «Заполярная руда» и сетевом издании GAZETAZAPRUDA в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: GAZETAZAPRUDA.RU.

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2021.

**В.П. Крутов,**  
**Заместитель главы Администрации города по общим вопросам.**

**Примерное положение об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры  
(культурно-досуговых учреждений, централизованной библиотечной системы),  
подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи  
Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры (культурно-досуговых учреждений, централизованной библиотечной системы), подведомственной территории Мурманской области (далее - Примерное положение для учреждений культуры), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений" и устанавливает единые принципы оплаты труда работников культурно-досуговых учреждений, централизованной библиотечной системы (далее - работники):

- 1.1. Муниципальное учреждение культуры "Центр культуры и досуга "Полярная звезда";
- 1.2. Муниципальное учреждение культуры "Централизованная библиотечная система".

2. Примерное положение для учреждений культуры определяет:

- порядок установления окладов (должностных окладов);
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Понятия и термины, используемые в настоящем Примерном положении для учреждений культуры, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также Примерным положением для учреждений культуры с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполняемых работ;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливаемых 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);
- мнения представительного органа работников.

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

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

5. Система оплаты труда работников данного учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

6. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. 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.

8. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок установления окладов (должностных окладов)**

9. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

11. Для работников учреждений культуры, минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Примерному положению для учреждений культуры.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 2 к настоящему Примерному положению для учреждений культуры.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 3 к настоящему Примерному положению для учреждений культуры.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным группам, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении ; 4 к настоящему Примерному положению для учреждений культуры.

## **3. Порядок установления повышающих коэффициентов к минимальным окладам**

12. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);
- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Учреждение самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей (категорию работников) и размеры повышающих коэффициентов с учетом настоящего Примерного положения для учреждений культуры.

13. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности:

13.1. Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа устанавливается специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа", в размере - 1,25.

13.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть установлен работникам культуры, занимающим должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- 1,25 - главный;
- 1,20 - ведущий;
- 1,15 - высшей категории;
- 1,10 - первой категории;
- 1,05 - второй категории.

13.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть установлен работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- 1,15 – ведущий;
- 1,10 - первой категории;
- 1,05 - второй категории.

14. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе), указанных в пункте 13 настоящего Примерного положения для учреждений культуры, образует новые должностные оклады (оклады, ставки) работников и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении.

15. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставкам) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - от 1,01 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новой должностной оклад (оклад, ставку) и не учитывается при определении размеров стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

16. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов.

#### **4. Порядок применения выплат компенсационного характера**

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами об оплате труда, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях.

18. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

19. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

2) Выплаты работникам 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.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

21. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент - 1,5;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера - 80%.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада, устанавливаемых для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

23. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

25. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

26. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **5. Порядок применения выплат стимулирующего характера**

28. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях культуры могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

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

- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;

2) премии:

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

29. Наименования, размеры, условия, порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Примерного положения для учреждений культуры и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, с учетом мнения представительного органа работников. Перечень стимулирующих выплат в учреждении, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Администрацией города Оленегорска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в учреждении на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, утверждаемыми в учреждении.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

При применении к окладу (должностному окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад),

стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

31. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с применением демократических процедур с учетом мнения представительного органа работников.

32. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

33. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников, определенными локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда.

При установлении данных надбавок учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

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

34. Стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы устанавливают работникам в зависимости от общего количества отработанных лет. В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

- время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, учреждениях молодежной политики;
- время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры и молодежной политики. Работникам общепрофессиональных профессий, за исключением специалистов и служащих общепрофессиональных должностей и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в стаж работы засчитывается время работы только в учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в учреждениях молодежной политики.

Право на получение надбавки имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше пяти лет.

35. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавки за стаж непрерывной работы работникам муниципальных учреждений культуры:

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

36. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности библиотекаря в образовательных учреждениях и (или) в учреждениях культуры.

В библиотечный стаж, дающий право на надбавку, включается стаж работы в должностях библиотечных работников независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавки за библиотечный стаж работы:

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

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

Рекомендуемый размер надбавки (в процентах от оклада):

- до 10% - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";
- до 20% - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".

38. Работникам, выполняющим важные и ответственные работы, заработная плата устанавливается с применением повышающего коэффициента с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направленных на оплату труда.

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.

Конкретный перечень профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается в локальном акте учреждения.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения.

Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

39. 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:

- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;
- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников, определенных локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- успешное и добросовестное выполнение работниками их должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ.

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

При увольнении работника до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный период.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

40. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных, срочных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

41. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой и Благодарственным письмом Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, других министерств и ведомств Мурманской области, муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, Отдела по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области;
- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- к праздничным дням (мужчинам - к Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому Дню), профессиональным праздникам;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

## 6. Иные выплаты

42. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере и случаях, установленными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Материальную помощь рекомендуется выплачивать:

- при рождении ребенка;
- в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника);
- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи;
- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника).

Материальная помощь, оказываемая работникам, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников.

### **7. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда**

43. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) 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. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

44. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
  - совмещение профессий;
  - расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
  - повышенной оплаты в случае выполнения работы в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - выплат, указанных в пункте 41 и 42 настоящего Примерного положения для учреждений культуры.
- Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

45. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты определяется по формуле:

$D = P_{\text{мрот}} - P_{\text{зп}}$ , где:

D - размер доплаты;

$P_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$P_{\text{зп}}$  - размер заработной платы работника, рассчитанный 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.

### **8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

46. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

47. При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

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

49. Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю может составлять до 5% от фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

50. Неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения.

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

52. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна составлять не более 40%.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений утверждается постановлением Администрации города Оленегорска.

Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

### **9. Другие вопросы оплаты труда**

53. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителем учреждения с учетом условий формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включают в себя должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

54. Должности (профессии) работников, 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.

55. 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.

Приложение № 1  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по должностям работников муниципальных учреждений культуры**

1. По должностям работников культуры, искусства и кинематографии:

<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальные размеры оклада (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
Заведующий билетными кассами, аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка (всех категорий), заведующий костюмерной	11 200
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Художник по свету, художник-постановщик, художник-конструктор (дизайнер), художник-фотограф, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы, концертмейстер, кинооператор, звукооператор, методист, ведущий методист, главный библиотекарь, главный библиограф, методист библиотеки, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, библиотекарь, библиограф, специалист экспозиционной и выставочной деятельности, менеджер по культурно-массовому досугу	12 900
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры"	

и искусства руководящего состава"	
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива художественной самодеятельности, клуба по интересам со званием народный, образцовый), хормейстер, балетмейстер, заведующий отделом (сектором), дирижер, режиссер массовых представлений, звукорежиссер, режиссер (коллектива со званием народный, образцовый)	15 000

Приложение № 2  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников  
по общеотраслевым должностям служащих  
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
1	2	3
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь руководителя, секретарь-машинистка, инспектор по учету. Кассир, учетчик, счетовод. Агент рекламный. Дежурный по залу	3600
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4200
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор, дежурный администратор. Техники всех специальностей и наименований. Инспектор по кадрам. Художник	4200
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, 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	4600
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5200
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Документовед. Специалисты и экономисты различных специальностей и наименований.	5800

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
	Инженеры различных специальностей и наименований (по охране труда), программист, администратор сайта, специалист по кадрам, юристконсульт	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6100
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6700
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7300
"Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.). Начальник отдела (структурного подразделения), начальник отдела (сектора) по защите информации	8800
3 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) филиалом другого обособленного структурного подразделения организации, библиотекой	15 900

Примечания:

1. 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 размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Приложение № 3  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников,  
осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальные размеры оклада (рублей)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3500
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3800
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4300
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4800

справочником работ и профессий рабочих	
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5300
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5800

Примечания:

другим рабочим, не предусмотренным Перечнем, оплата труда с применением повышающего коэффициента может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го разряда.

Приложение № 4  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

<b>Должности, не отнесенные к ПКГ</b>	<b>Минимальные размеры оклада (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Художественный руководитель	15 000
Специалист по закупкам	6100
Консультант по информационным системам. Системный администратор	5800
Старший системный администратор Инспектор 1 категории	6700
Ведущий системный администратор	7300

**Примерное положение  
 об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в  
 сфере культуры и искусства, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи  
 Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области (далее - Примерное положение для учреждений дополнительного образования), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений" и устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования в сфере культуры и искусства (далее - работники):

- 1.1. Муниципальное учреждение дополнительного образования "Музыкальная школа";
- 1.2. Муниципальное учреждение дополнительного образования "Художественная школа";
- 1.3. Муниципальное учреждение дополнительного образования "Школа искусств № 1".

2. Примерное положение для учреждений дополнительного образования определяет:

- порядок установления окладов (должностных окладов);
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Понятия и термины, используемые в настоящем Примерном положении для учреждений дополнительного образования, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также Примерным положением для учреждений дополнительного образования с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполняемых работ;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливаемых 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);
- мнения представительного органа работников.

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

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

5. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической учебной нагрузки), выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

6. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. 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.

8. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок установления окладов (должностных окладов)**

9. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положением об оплате труда работников учреждения размер оклада (должностного оклада) работнику устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного Примерным положением для учреждений дополнительного образования 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 группы, установление диапазона окладов (должностных окладов) не допускается.

Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

11. Для работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Примерному положению для учреждений дополнительного образования.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным группам, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 2 к настоящему Примерному положению для учреждений дополнительного образования.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 3 к настоящему Примерному положению для учреждений дополнительного образования.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 4 к настоящему Примерному положению для учреждений дополнительного образования.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные и ответственные работы, устанавливается в приложении № 5 к настоящему Примерному положению для учреждений дополнительного образования.

## **3. Порядок установления повышающих коэффициентов к минимальным окладам**

12. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);
- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Учреждение самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей (категорию работников) и размеры повышающих коэффициентов с учетом настоящего Примерного положения для учреждений дополнительного образования.

13. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности:

13.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам дополнительного образования с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 1,25 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 1,20 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию образуют новые оклады (ставки), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

13.2. Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа устанавливается специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа", в размере - 1,25.

13.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть установлен работникам образования, занимающим должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- 1,25 - главный;
- 1,20 - ведущий;
- 1,15 - высшей категории;
- 1,10 - первой категории;
- 1,05 - второй категории.

13.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть установлен работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- 1,15 – ведущий;
- 1,10 - первой категории;
- 1,05 - второй категории.

14. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах (согласно перечню, установленному в приложении № 5 к настоящему Примерному положению для учреждений дополнительного образования), рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты к окладу по выполняемой работе в размерах от 1,1 до 1,2.

При установлении высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, оклада по более высокому квалифицированному уровню, повышающий коэффициент не устанавливается.

15. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе), указанных в пунктах 13-14 настоящего Примерного положения для учреждений дополнительного образования, образует новые должностные оклады (оклады, ставки) работников и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютных размерах к окладам.

16. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставкам) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - от 1,01 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад (оклад, ставку) и не учитывается при определении размеров стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

17. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов.

#### **4. Порядок применения выплат компенсационного характера**

18. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами об оплате труда, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях.

19. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

20. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

2) Выплаты работникам 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.

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

22. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент - 1,5;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера - 80%.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

23. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада, устанавливаемых для различных видов работ с нормальными

условиями труда.

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

24. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

26. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

27. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации учителей и преподавателей.

#### **5. Порядок применения выплат стимулирующего характера**

30. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за квалификацию (высокую квалификацию);

- за почетное звание Российской Федерации, Мурманской области ученую степень, ученое звание;

- молодому специалисту;

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

31. Наименования, размеры, условия, порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Примерного положения для учреждений дополнительного образования и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, с учетом мнения представительного органа работников. Перечень стимулирующих выплат в учреждении, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Администрацией города Оленегорска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в учреждении на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, утверждаемыми в учреждении.

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

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

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с применением демократических процедур с учетом мнения представительного органа работников.

34. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе

приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

35. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников, определенными локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда.

При установлении данных надбавок учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена, отменена, или ее размер может быть пересмотрен.

36. Стимулирующую надбавку за стаж работы устанавливают работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Право на получение надбавки имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше пяти лет.

37. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавки за стаж непрерывной работы работникам муниципальных учреждений образования:

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

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

Рекомендуемый размер надбавки (в процентах от оклада):

- до 10% - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";
- до 20% - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома).

39. Стимулирующая надбавка в размере 20% от должностного оклада устанавливается педагогам молодым - специалистам.

К педагогам молодым - специалистам относятся граждане в возрасте до 35 лет, имеющие высшее или среднее профессиональное образование (не зависимо от формы получения образования), приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области для работы в должности педагогического работника. Такой работник в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

40. Работникам, выполняющим важные и ответственные работы, заработная плата устанавливается с применением повышающего коэффициента с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направленных на оплату труда.

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.

Конкретный перечень профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается в локальном акте учреждения.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения.

Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

41. 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:

- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;
- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников, определенных локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- успешное и добросовестное выполнение работниками их должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ.

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

При увольнении работника до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный период.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия

по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

42. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных, срочных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

43. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой и Благодарственным письмом Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, других министерств и ведомств Мурманской области, муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, Отдела по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области;

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- к праздничным дням (мужчинам - к Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому Дню), профессиональным праздникам;

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

#### **6. Иные выплаты**

44. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере и случаях, установленными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Материальную помощь рекомендуется выплачивать:

- при рождении ребенка;

- в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника);

- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи;

- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника);

- педагогическим работникам при окончательном расчете в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства материальная помощь не выплачивается;

- педагогу молодому - специалисту в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера;

- педагогическим работникам в размере одного должностного оклада к отпуску без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Материальная помощь, оказываемая работникам, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников.

#### **7. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда**

45. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) 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. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

46. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- совмещение профессий;

- расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- повышенной оплаты в случае выполнения работы в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплат, указанных в пунктах 43, 44 настоящего Положения.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

47. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

48. Абсолютный размер доплаты определяется по формуле:

$$Д = Р_{\text{мрот}} - Р_{\text{зп}}, \text{ где:}$$

Д - размер доплаты;

Р<sub>мрот</sub> - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

Р<sub>зп</sub> - размер заработной платы работника, рассчитанный 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.

#### **8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

49. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

50. При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

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

52. Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю может составлять до 5% от фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

53. Неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения.

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

55. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна составлять не более 40%.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений утверждается постановлением Администрации города Оленегорска.

Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

#### **10. Другие вопросы оплаты труда**

56. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителем учреждения с учетом условий формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включают в себя должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

57. Должности (профессии) работников, 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.

58. 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.

---

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений дополнительного образования**

1. По должностям работников образования:

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальные размеры оклада, ставки (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	3900
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	концертмейстер	8700
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, старший инструктор-методист,	9400
4 квалификационный уровень	преподаватель	10 400

2. По должностям работников культуры, искусства и кинематографии:

<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальные размеры оклада, ставки (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь	3900
Звукооператор	7400

3. По профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии:

<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальные размеры оклада (рублей)</b>	
<b>1</b>	<b>2</b>	
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
Костюмер	3600	
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
4 квалификационный уровень (профессий рабочих, предусмотренных 1-3)	настройщик пианино и роялей	7200

квалификационными уровнями при выполнении важных и ответственных работ)		
---	--	--

Приложение № 2  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников  
по должностям, не отнесенным  
к профессиональным квалификационным группам**

<b>Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам</b>	<b>Минимальные размеры оклада, (рублей)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Специалист по закупкам	6100
Консультант по информационным системам. Системный администратор	5800
Старший системный администратор Инспектор 1 категории	6700
Ведущий системный администратор	7300

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников  
по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
1	2	3
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь руководителя, секретарь - машинистка, инспектор по учету. Кассир, учетчик, счетовод. Паспортист, агент рекламный. Дежурный по залу	3600
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4200
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор, дежурный администратор. Техники всех специальностей и наименований. Инспектор по кадрам. Художник	4200
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, 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	4600
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5200
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Документовед. Специалисты и экономисты различных специальностей и наименований. Инженеры различных специальностей и наименований (по охране труда), программист, администратор сайта, специалист по кадрам, юрисконсульт	5800
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6100

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6700
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7300
"Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.) Начальник отдела (структурного подразделения), начальник отдела (сектора) по защите информации	8800

## Примечания:

1. 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 размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Приложение № 4  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальные размеры оклада (рублей)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3500
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3800
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4300
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4800
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5300
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5800

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,  
которые могут выполнять важные и ответственные работы**

1	Настройщик музыкальных инструментов, выполняющий ремонты, настройку и реставрацию ценных и дорогостоящих музыкальных инструментов
---	---

**Примечания:**

другим рабочим, не предусмотренным Перечнем, оплата труда с применением повышающего коэффициента может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го разряда.

Утверждено  
постановлением Администрации города  
Оленегорска от 19.04.2021 № 286

**Примерное положение  
об оплате труда прочих работников муниципальных бюджетных  
и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту  
и делам молодежи Администрации города с подведомственной территорией Мурманской области****1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области, не отнесенных к дополнительному образованию в сфере культуры и искусства, культурно-досуговым учреждениям, централизованной библиотечной системы, к сфере спорта (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений" и устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений

(далее - работники):

1. Муниципальное автономное учреждение "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг" муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией.

2. Примерное положение определяет:

- порядок установления окладов (должностных окладов);
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Понятия и термины, используемые в настоящем Примерном положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также Примерным положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполняемых работ;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливаемых 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);
- мнения представительного органа работников.

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

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

5. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

6. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

8. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

## **2. Порядок установления окладов (должностных окладов)**

9. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

11. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников печатных средств массовой информации, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 4 к настоящему Примерному положению.

### **3. Порядок установления повышающих коэффициентов к минимальным окладам**

12. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);
- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Учреждение самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей (категорию работников) и размеры повышающих коэффициентов с учетом настоящего Примерного положения.

13. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставкам) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - от 1,01 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад (оклад, ставку) и не учитывается при определении размеров стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

14. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов.

### **4. Порядок применения выплат компенсационного характера**

15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами об оплате труда, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях.

16. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

17. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

2) Выплаты работникам 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.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

19. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент - 1,5;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера - 80%.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в

соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада, устанавливаемых для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

21. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

23. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

24. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **5. Порядок применения выплат стимулирующего характера**

26. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);

2) премии:

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

27. Наименования, размеры, условия, порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Примерного положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, с учетом мнения представительного органа работников. Перечень стимулирующих выплат в учреждении, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Администрацией города Оленегорска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в учреждении на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, утверждаемыми в учреждении.

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

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

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

29. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с применением демократических процедур с учетом мнения представительного органа работников.

30. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

31. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников, определенными локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда.

При установлении данных надбавок учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы)

инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

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

32. Стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы устанавливают работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении. Право на получение надбавки имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года.

33. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавки за стаж непрерывной работы работникам:

при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - 10%;

при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет - 15%;

при стаже непрерывной работы от 10 до 15 лет - 20%;

при стаже непрерывной работы свыше 15 лет - 30%.

34. 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:

- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;

- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников, определенных локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- успешное и добросовестное выполнение работниками их должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ.

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

При увольнении работника до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный период.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

35. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных, срочных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

36. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой и Благодарственным письмом Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, других министерств и ведомств Мурманской области, муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, Отдела по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области;

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- к праздничным дням (мужчинам - к Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому Дню), профессиональным праздникам;

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

## 6. Иные выплаты

37. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере и случаях, установленными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Материальную помощь рекомендуется выплачивать:

- при рождении ребенка;

- в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника);

- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи;

- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступлений, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника).

Материальная помощь, оказываемая работникам, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников.

## 7. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда

38. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) 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. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

39. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- совмещение профессий;
- расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- повышенной оплаты в случае выполнения работы в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплат, указанных в пунктах 36, 37 настоящего Примерного положения.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

40. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

41. Абсолютный размер доплаты определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:

D - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$  - размер заработной платы работника, рассчитанный 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.

### **8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

42. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

43. При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

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

45. Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю может составлять до 5% от фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

46. Неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

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

48. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна составлять не более 40%.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений утверждается постановлением Администрации города Оленегорска.

Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

### **9. Другие вопросы оплаты труда**

49. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителем учреждения с учетом условий формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включают в себя должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

50. Должности (профессии) работников, 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.

51. 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.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников  
по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
1	2	3
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь руководителя, секретарь- машинистка, инспектор по учету. Кассир, учетчик, счетовод. Паспортист, агент рекламный. Дежурный по залу	3031
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3526
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор, дежурный администратор. Техники всех специальностей и наименований. Инспектор по кадрам.	3526
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, 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	3933
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Документовед. Специалисты и экономисты различных специальностей и наименований. Инженеры различных специальностей и наименований (по охране труда), программист, администратор сайта, специалист по кадрам, юристконсульт	4917
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5245

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5737
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6227
"Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.) Начальник отдела (структурного подразделения), начальник отдела (сектора) по защите информации	7548

## Примечания:

1. 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 размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Приложение № 2  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников,  
осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальные размеры оклада (рублей)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2787
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3195
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3360
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3686
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4098

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4507
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4917

Приложение № 3  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Должности, не отнесенные к ПКГ	минимальные размеры оклада (рублей)
1	2
Специалист по закупкам	5245
Консультант по информационным системам. Системный администратор	4917
Старший системный администратор Инспектор 1 категории	5737
Ведущий системный администратор	6227

Приложение № 4  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) должностей работников печатных средств массовой информации по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня"		
	Оператор компьютерного набора	3031
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Корректор	3526
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Выпускающий (редактор по выпуску), корреспондент, фотокорреспондент	4917
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		

3 квалификационный уровень	Главный редактор	7826
----------------------------	------------------	------

Утверждено  
постановлением Администрации города  
Оленегорска от 19.04.2021 № 286

**Примерное положение  
об оплате труда работников учреждений муниципальных бюджетных  
и автономных учреждений спорта, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи  
Администрации города Оленегорска  
с подведомственной территорией Мурманской области**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений спорта, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области (далее - Примерное положение для учреждений спорта), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений" и устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Отделу по культуре, спорту и делам молодежи администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области (далее - работники):

1.1. Муниципальное учреждение спорта "Учебно-спортивный центр".

1.2. Муниципальное бюджетное учреждение "Спортивная школа "ОЛИМП".

2. Примерное положение для учреждений спорта определяет:

- порядок установления окладов (должностных окладов);
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Понятия и термины, используемые в настоящем Примерном положении для учреждений спорта, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

4. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также Примерное положение для учреждений спорта с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг, выполняемых работ;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) устанавливаемых 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);
- мнения представительного органа работников.

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

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

5. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад, новую ставку заработной платы с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

6. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. 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.

8. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

### **2. Порядок установления окладов (должностных окладов)**

9. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

11. Для работников муниципальных учреждений минимальные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Примерному положению для учреждений спорта.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 2 к настоящему Примерному положению для учреждений спорта.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 3 к настоящему Примерному положению для учреждений спорта.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным группам минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 4 к настоящему Примерному положению для учреждений спорта.

### **3. Порядок установления повышающих коэффициентов к минимальным окладам**

12. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);
- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Учреждение самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей (категорию работников) и размеры повышающих коэффициентов с учетом настоящего Примерного положения для учреждений спорта.

13. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности:

13.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, тренерам с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 1,25 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 1,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- 1,15 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию образуют новые оклады (ставки), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

13.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может быть установлен работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутриведомственное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- 1,15 - ведущий,

1,10 - первой категории,

1,05 - второй категории.

13.3. Работникам рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (выполняемой работе) за работу в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья - 1,2.

14. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе), указанных в пункте 13 настоящего Примерного положения для учреждений спорта, образует новые должностные оклады (оклады, ставки) работников и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютных размерах к окладам.

15. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставкам) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - от 1,01 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад (оклад, ставку) и не учитывается при определении размеров стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера.

16. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов.

#### **4. Порядок применения выплат компенсационного характера**

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами об оплате труда, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях.

18. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

19. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам за труд в особых условиях:

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

2) Выплаты работникам 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.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

21. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент - 1,5;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера - 80%.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада, устанавливаемых для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

23. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

25. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой

квалификации.

26. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **5. Порядок применения выплат стимулирующего характера**

28. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- за почетное звание Российской Федерации, Мурманской области, ученую степень, ученое звание;
- за достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания;
- молодому специалисту;
- за результативное участие в подготовке спортсмена;

2) премии:

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

29. Наименования, размеры, условия, порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Примерного положения для учреждений спорта и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, с учетом мнения представительного органа работников. Перечень стимулирующих выплат в учреждении, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Администрацией города Оленегорска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в учреждении на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, утверждаемыми в учреждении.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

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

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

31. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с применением демократических процедур с учетом мнения представительного органа работников.

32. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

33. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников, определенными локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда.

При установлении данных надбавок учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

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

34. Стимулирующую надбавку за стаж работы устанавливают работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта. Право на получение надбавки имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года.

35. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавки за стаж непрерывной работы работникам при стаже работы:

- от 1 года до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;

свыше 15 лет - 30 %.

36. Стимулирующая надбавка за достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания, устанавливается со дня их присвоения. Работникам, имеющим два и более основания для установления стимулирующей надбавки, выплата осуществляется по одному из оснований по выбору работника.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания, установлены в приложении № 6 к Примерному положению для учреждений спорта.

37. Стимулирующая надбавка в размере 20% от должностного оклада устанавливается педагогам молодым - специалистам.

К педагогам молодым - специалистам относятся граждане в возрасте до 35 лет, имеющие высшее или среднее профессиональное образование (не зависимо от формы получения образования), приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области для работы в должности педагогического работника. Такой работник в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

38. Стимулирующая надбавка тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности, осуществляющим спортивную подготовку, в течение первых четырех лет работы устанавливается в размере до 50% от новой ставки заработной платы с учетом фактической тренерской нагрузки.

39. Стимулирующая надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена.

Стимулирующая надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена устанавливается:

- основному тренеру, отработавшему со спортсменом не менее 1 года до показанного результата;
- тренеру, ранее участвовавшему не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, на срок не менее 2 лет с момента достижения спортивных результатов;
- инструктору-методисту (включая старшего), отработавшему со спортсменом не менее 1 года до показанного результата.

Размер стимулирующей надбавки основному тренеру устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента результата, показанного спортсменом, в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям - до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленной стимулирующей надбавки спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей надбавки соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока ее действия.

При наличии оснований для применения нескольких размеров стимулирующей надбавки за одного спортсмена применяется наивысший размер стимулирующей надбавки.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена установлены в приложении № 4 к Примерному положению для учреждений спорта.

40. Рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, заработная плата устанавливается с применением повышающего коэффициента с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направленных на оплату труда.

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.

Конкретный перечень профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается в локальном акте учреждения.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения.

Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

41. 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:

- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;
- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников, определенных локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- успешное и добросовестное выполнение работниками их должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ.

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

При увольнении работника до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный период.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

42. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в

течение определенного периода времени в выполнении особо важных, срочных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

43. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой и Благодарственным письмом министерств и ведомств Мурманской области, муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, Отдела по культуре, спорту и делам молодежи Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области;
- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- к праздничным дням (мужчинам - к Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому Дню), профессиональным праздникам;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

#### **6. Иные выплаты**

44. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере и случаях, установленными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Материальную помощь рекомендуется выплачивать:

- при рождении ребенка;
  - в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника);
  - в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи;
  - в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника);
  - педагогическим работникам при окончательном расчете в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства материальная помощь не выплачивается;
  - педагогу-молодому специалисту в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.
  - педагогическим работникам в размере одного должностного оклада к отпуску без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.»
- Материальная помощь, оказываемая работникам, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работников.

#### **7. Порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда**

45. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) 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. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

46. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- совмещение профессий;
- расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- повышенной оплаты в случае выполнения работы в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплат, указанных в пунктах 43, 44 настоящего Примерного положения для учреждений спорта, ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

47. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

48. Абсолютный размер доплаты определяется по формуле:

$$Д = Р_{\text{мрот}} - Р_{\text{зп}}, \text{ где}$$

Д - размер доплаты;

Р<sub>мрот</sub> - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

Р<sub>зп</sub> - размер заработной платы работника, рассчитанный 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.

#### **8. Особенности оплаты труда тренеров физкультурно-спортивных учреждений**

49. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а

также другая работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

50. Общая продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

51. Объем тренерской нагрузки работникам рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Общегодовой объем тренировочной нагрузки, начиная с тренировочного этапа спортивной подготовки, может быть сокращен не более чем на 25%.

52. Новая ставка заработной платы с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки рассчитывается "почасовым", "подушевым" или "бригадным" методом в зависимости от этапа спортивной подготовки, расчетного норматива за одного занимающегося (группы).

53. Новая ставка заработной платы с учетом фактической учебной нагрузки тренера-преподавателя при "подушевом" методе рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times \left( \sum N_i \times i \right) \times K_k, \text{ где:}$$

$O_n$  - новая ставка заработной платы тренера-преподавателя с учетом фактической учебной нагрузки;

$O$  - ставка заработной платы;

$N_i$  - расчетный норматив за одного обучающегося;

$i$  - количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу подготовки;

$K_k$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

54. Новая ставка заработной платы тренера с учетом фактической тренерской нагрузки при "подушевом" методе рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times \left( \sum N_i \times i \times K_s \times S \right) \times K_k, \text{ где:}$$

$O_n$  - новая ставка заработной платы тренера с учетом фактической тренерской нагрузки;

$O$  - ставка заработной платы;

$N_i$  - расчетный норматив за одного спортсмена (для не командных видов спорта по минимальному количеству спортсменов в группе) на этапах спортивной подготовки по видам спорта, которые установлены в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта;

$i$  - количество спортсменов, зачисленных по каждому этапу подготовки;

$K_s$  - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

$S$  - повышающий коэффициент за специфику работы;

$K_k$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

55. Новая ставка заработной платы тренера-преподавателя с учетом фактической учебной нагрузки при "почасовом" методе рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times \frac{Ч_ф}{Ч_н} \times K_k, \text{ где:}$$

$O_n$  - новая ставка заработной платы тренера-преподавателя с учетом фактической учебной нагрузки;

$O$  - ставка заработной платы;

$Ч_ф$  - фактический объем учебной (педагогической) работы в неделю;

$Ч_н$  - норма часов учебной (педагогической) работы в неделю;

$K_k$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

56. Новая ставка заработной платы тренера при "почасовом" методе рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times \frac{Ч_н}{24} \times K_s \times S \times K_k, \text{ где:}$$

$O_n$  - новая ставка заработной платы тренера с учетом фактической тренерской нагрузки;

$O$  - ставка заработной платы;

$Ч_н$  - количество часов в неделю проводимых тренером тренировочных занятий согласно утвержденному в учреждении расписанию занятий;

$K_s$  - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

$S$  - повышающий коэффициент за специфику работы;

$K_k$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

57. Новая ставка заработной платы тренера при "бригадном" методе рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times \left( \sum G \times R \times V \right) \times K_s \times S \times K_k, \text{ где:}$$

$O_n$  - новая ставка заработной платы тренера с учетом фактической тренерской нагрузки;

$O$  - ставка заработной платы;

$G$  - количество групп;

$R$  - норматив за работу с группой;

$K_s$  - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

$S$  - повышающий коэффициент за специфику работы;

$V$  - коэффициент участия тренера в выполнении объема тренировочной нагрузки;

$K_k$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

58. Должностной оклад тренера спортивной сборной команды рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times S, \text{ где:}$$

$O_n$  - должностной оклад тренера спортивной сборной команды;

$O$  - оклад по должности;

$S$  - повышающий коэффициент за специфику работы.

59. Должностной оклад спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего рассчитывается по формуле:

$$O_n = O \times Z, \text{ где:}$$

$O_n$  - должностной оклад спортсмена, спортсмена-инструктора, спортсмена-ведущего;

$O$  - оклад по должности;

$Z$  - повышающий коэффициент за спортивное звание, спортивный разряд, высшие спортивные достижения.

60. Работникам, осуществляющим подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Мурманской области и Российской Федерации, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за специфику работы ( $S$ ) в размере 1,15.

Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы ( $S$ ) применяется к расчетным нормативам оплаты труда тренеров на этапах спортивной подготовки по видам спорта, установленным в приложении № 5 к настоящему Примерному положению для учреждений спорта.

Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена с учетом  $S$  специфики (%) рассчитывается для каждого вида спорта конкретно и указывается в Положении об оплате труда учреждения.

61. Продолжительность рабочего времени тренеров, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося, регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого спортсмена по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения спортсменов в группы и т.д.

62. Для определения размеров новых ставок заработной платы тренеров, тренеров-преподавателей с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки, руководитель учреждения ежегодно на начало года утверждает тарификационный список.

Изменения размеров новых ставок заработной платы тренеров, тренеров-преподавателей с учетом фактической тренерской, учебной нагрузки в течение года оформляются приказом по учреждению и вносятся в тарификационный список.

63. При "бригадном" методе работы установление новых ставок заработной платы тренеров с учетом фактической тренерской нагрузки рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

64. Нормативы оплаты труда тренеров за одного спортсмена на этапах спортивной подготовки по видам спорта и нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за одного обучающегося на этапах подготовки установлены в приложении № 5 к настоящему Примерному положению для учреждений спорта (бригадный, подушевой, почасовой).

65. Недельный режим тренировочной работы и минимальная наполняемость групп на этапах спортивной подготовки по видам спорта определены в федеральных стандартах спортивной подготовки.

### 9. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

66. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

67. При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

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

69. Доля средств на выплаты стимулирующего характера руководителю может составлять до 5% от фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

70. Неиспользованные средства стимулирующей части фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения.

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

72. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна составлять не более 40%.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений утверждается постановлением Администрации города Оленегорска.

Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

#### **10. Другие вопросы оплаты труда**

73. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителем учреждения с учетом условий формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включают в себя должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

74. Должности (профессии) работников, 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.

75. 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.

---

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений по соответствующим профессиональным группам**

## 1. По должностям работников образования:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, ставки (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	12 800
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, тренер-преподаватель	13 500
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	15 000

## 2. По должностям работников физической культуры и спорта:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту	6980
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер	8720
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня		
3 квалификационный уровень	старший инструктор-методист, старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре; старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; старший тренер	12 050

## 3. По должностям медицинских работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	8200
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	9800

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников  
по общеотраслевым должностям служащих  
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
1	2	3
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, машинистка, секретарь руководителя, секретарь- машинистка, инспектор по учету. Кассир, учетчик, счетовод. Паспортист, агент рекламный. Дежурный по залу	3600
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4200
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор, дежурный администратор. Техники всех специальностей и наименований. Инспектор по кадрам. Художник	4200
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий складом, 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	4600
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5200
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего). Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5800
"Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Документовед. Специалисты и экономисты различных специальностей и наименований. Инженеры различных специальностей и наименований (по охране труда), программист, администратор сайта, специалист по кадрам, юристконсульт	5800
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6100

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры оклада, (рублей)
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6700
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7300
"Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.) Начальник отдела (структурного подразделения), начальник отдела (сектора) по защите информации	8800
2 квалификационный уровень	Главный (инженер, механик и пр.) (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)	9000

## Примечания:

1. 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 размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Приложение № 3  
к Примерному положению

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальные размеры оклада (рублей)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3500
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3800
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4300
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4800

справочником работ и профессий рабочих	
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5300
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5800

Приложение № 4  
к Примерному положению

**минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Должности, не отнесенные к ПКГ	Минимальные размеры оклада (рублей)
1	2
Специалист по закупкам	6100
Консультант по информационным системам. Системный администратор	5800
Старший системный администратор Инспектор 1 категории	6700
Ведущий системный администратор	7300
Начальник центра тестирования	7900

Примечания:

другим рабочим, не предусмотренным Перечнем, оплата труда с применением повышающего коэффициента может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го разряда.

Приложение № 5  
к Примерному положению

**Размеры стимулирующей надбавки за результативное участие в подготовке спортсмена**

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место (результат)	Размер стимулирующей надбавки в процентах от новой ставки должностного оклада с учетом фактической тренерской нагрузки за подготовку одного спортсмена, обучающегося спортивной школы	
		Старший тренер, тренер, тренер- преподаватель	Тренерский состав, руководители и иные специалисты
Олимпийские игры, Паралимпийские, Сурдлимпийские игры, Всемирные Специальные игры	1	до 110	27
	2 - 3	до 100	22
	4 - 6	до 80	16
	участие	до 55	8
Чемпионат мира, Европы, Европейские Специальные игры	1 - 3	до 67	16
	4 - 6	до 55	14
	участие	до 44	11
Кубок мира (финал)	1 - 3	до 55	14

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место (результат)	Размер стимулирующей надбавки в процентах от новой ставки должностного оклада с учетом фактической тренерской нагрузки за подготовку одного спортсмена, обучающегося спортивной школы	
		Старший тренер, тренер, тренер-преподаватель	Тренерский состав, руководители и иные специалисты
	4 - 6	до 44	8
Кубок Европы (финал)	1 - 3	до 55	14
	4 - 6	до 44	8
Кубок России (финал)	1 - 3	до 44	14
	4 - 6	до 27	8
Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1 - 3	до 44	14
	4 - 6	до 33	15
Чемпионат России	1	до 55	14
	2	до 50	11
	3	до 44	8
	4 - 6	до 39	5
Финалы официальных Всероссийских Спартакиад, Первенства России, финалы официальных всероссийских соревнований среди спортивных школ, Всероссийская Спартакиада Специальной Олимпиады России	1	до 44	11
	2	до 41	8
	3	до 39	5
	4 - 6	до 33	04
Официальные Всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1	до 27	5
	2	до 22	5
	3	до 19	5
	4	до 14	-
	5	до 8	-
	6	до 5	-
Первенство мира, Первенство Европы	1	до 67	14
	2	до 55	11
	3	до 50	8
	4 - 6	до 44	5
Прочее			
Зачисление в постоянный состав профессиональной образовательной	-	до 5	
организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта и реализующей программы спортивной подготовки (далее -			

Статус официального спортивного соревнования	Занятое место (результат)	Размер стимулирующей надбавки в процентах от новой ставки должностного оклада с учетом фактической тренерской нагрузки за подготовку одного спортсмена, обучающегося спортивной школы	
		Старший тренер, тренер, тренер-преподаватель	Тренерский состав, руководители и иные специалисты
профессиональной образовательной школы-интернаты (организации), спортивного профиля			

Приложение № 6  
к Примерному положению

**Размеры стимулирующей надбавки работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, спортивные звания, почетные спортивные звания**

Наименование выплаты	Размеры стимулирующей надбавки в процентах
За государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России»; «Заслуженный мастер спорта России»; «Заслуженный мастер спорта СССР»	15
За ведомственные награды «Отличник физической культуры и спорта», почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Мастер спорта России»	10

Приложение № 7  
к Примерному положению

**Размеры нормативов оплаты труда тренеров за подготовку одного спортсмена**

Этапы спортивной подготовки	Период подготовки (лет)	Рекомендуемый размер норматива оплаты в % от ставки заработной платы тренера, за подготовку одного спортсмена	
		1 группа <*>	2 группа <***>
Высшего спортивного Мастерства	весь период	39	34
Совершенствования спортивного мастерства	весь период	24	21
Тренировочный (этап спортивной специализации)	до 2-х лет	9	8
	свыше 2-х лет	15	13
Начальной подготовки	до года	2,2 (25)	2,2 (25)
	свыше года	3,3 (37,5)	3,3 (37,5)

Примечание:

<\*> К 1 группе относятся: виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр (кроме командных игровых видов спорта).

<\*\*\*> Ко 2 группе относятся: командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

По видам спорта (спортивным дисциплинам), включенным во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенным в первую и вторую группы, нормативы оплаты труда тренеров рекомендуется устанавливать в размере на 25 - 50 % ниже норматива, установленного для первой группы видов спорта".

---