

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МУРМАНСКА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 26.06.2013 № 1594

**Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных**

**комитету по культуре администрации города Мурманска**

В соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска от 30.10.2008 № 54-669 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Мурманска», постановлением администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска (далее - Учреждений), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям Учреждений при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, заключении коллективных договоров руководствоваться настоящим постановлением.

 3. Руководителям муниципальных автономных учреждений рекомендовать установить порядок оплаты труда работников в соответствии с настоящим постановлением.

4. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализациейнастоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на предоставление Учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), в бюджете муниципального образования город Мурманск на соответствующий финансовый год.

5. Отменить постановления администрации города Мурманска:

- от 16.12.2008 № 2021 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска»;

- от 11.03.2011 № 385 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 16.12.2008 № 2021»;

- от 15.07.2011 № 1262 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 16.12.2008 № 2021 (в ред. постановления от 11.03.2011 № 385)»;

- от 25.07.2011 № 1297 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 16.12.2008 № 2021 (в ред. постановлений от 11.03.2011 № 385, от 15.07.2011 № 1262)»;

- от 09.08.2011 № 1388 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 16.12.2008 № 2021 (в ред. постановлений от 11.03.2011 № 385, от 15.07.2011 № 1262, от 25.07.2011 № 1297)»;

- от 15.11.2011 № 2245 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 16.12.2008 № 2021 (в ред. постановлений от 11.03.2011 № 385, от 15.07.2011 № 1262, от 25.07.2011 № 1297, от 09.08.2011 № 1388)»;

- от 27.08.2012 № 2091 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 16.12.2008 № 2021 (в ред. постановлений от 11.03.2011 № 385, от 15.07.2011 № 1262, от 25.07.2011 № 1297, от 09.08.2011 № 1388, от 15.11.2011 № 2245)»;

- от 02.11.2012 № 2615 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска от 16.12.2008 № 2021 (в ред. постановлений от 11.03.2011 № 385, от 15.07.2011 № 1262, от 25.07.2011 № 1297, от 09.08.2011 № 1388, от 15.11.2011 № 2245, от 27.08.2012 № 2091)».

6. Отделу информационно-технического обеспечения и защиты информации администрации города Мурманска (Кузьмин А.Н.) организовать размещение настоящего постановления с приложением на официальном сайте администрации города Мурманска в сети Интернет.

7. Редакции газеты «Вечерний Мурманск» (Червякова Н.Г.) опубликовать настоящее постановление с приложением.

8. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

9. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Мурманска Левченко Л.М.

**Глава администрации**

**города Мурманска А.И. Сысоев**

Приложение

к постановлению администрации города Мурманска

от 26.06.2013 № 1594

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,

подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска (далее - Положение), предусматривает единые принципы оплаты труда и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по культуре администрации города Мурманска (далее – Учреждения и Комитет).

1.2. Системы оплаты труда работников, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются с учетом:

а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) 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;

ж) достигнутого уровня оплаты труда;

з) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

и) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) 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;

л) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

м) порядка аттестации работников государственных и муниципальных Учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

н) 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 нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Положения об оплате труда работников Учреждений разрабатываются с учетом настоящего Положения и утверждаются приказами руководителей Учреждений по согласованию с Комитетом.

1.5. Положения об оплате труда работников Учреждений включает в себя:

а) размеры:

- минимальных окладов по должностям работников на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

б) порядок оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;

в) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений;

г) перечень, порядок и условия установления:

- повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников, образующих новый оклад (должностной оклад) работников Учреждений;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- доплат до размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

д) соотношение численности основного персонала и прочего персонала Учреждения.

1.6. Заработная плата работников Учреждений, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области на основании Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ и в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. Порядок формирования фонда оплаты труда

работников Учреждений и соотношения численности

основного и прочего персонала Учреждений

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников Учреждений формируется на календарный год раздельно, исходя из объема бюджетных ассигнований (лимитов бюджетных обязательств) бюджета муниципального образования город Мурманск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. ФОТ работников Учреждений включает базовую, специальную и стимулирующую части, формирующиеся по следующим основаниям.

Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждений (минимальный оклад работника, предусмотренный Положением и установленный с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к минимальным окладам работников Учреждений, учитывающих особенности труда работников, выплат компенсационного характера, предусмотренных Положением, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждений.

2.3. Стимулирующая часть ФОТ устанавливается в пределах утвержденных Учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год и составляет не менее 10% ФОТ.

2.4. При формировании объема средств на оплату труда работников Учреждений предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Мурманского городского Совета от 04.02.2005 № 3-31 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

2.5. Расчет величины ФОТ работников Учреждения осуществляется исходя из соотношения ФОТ основного персонала не менее 55 процентов и ФОТ прочего персонала Учреждения не более 45 процентов.

3.Порядок и основные условия оплаты труда

работников Учреждений

3.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры минимальных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности согласно приложению к настоящему Положению.

3.4. Учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) на основании настоящего Положения, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, на основании положений об оплате труда работников Учреждений, согласованных Комитетом.

3.6.Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

4. Перечень, порядок и условия установления

повышающих коэффициентов к должностным окладам

работников Учреждений

4.1. Образование новых окладов (должностных окладов) осуществляется посредством установления к окладу (должностному окладу) следующих повышающих коэффициентов:

- за квалификационную категорию;

- по уровню профессиональной квалификационной группы.

4.2. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов, установленными приказом Комитета.

4.3. Новый должностной оклад учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

5. Перечень, порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

5.1. В Учреждениях устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

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

- на тяжелых, вредных или опасных работах;

- на работах с иными особыми условиями труда;

- в местностях с особыми климатическими условиями.

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

- выполнение работ различной квалификации;

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

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

- дежурство при круглосуточной работе учреждения;

- многосменный режим работы.

5.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Руководители Учреждений принимают необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6. Перечень, порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

6.1. В Учреждениях устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

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

- за классность;

- за квалификацию (высокую квалификацию);

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

- педагогу – молодому специалисту;

- за библиотечный стаж работы (постановление администрации города Мурманска от 03.03.2005 № 185 «Об утверждении порядка установления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу (ставке) за библиотечный стаж библиотечным работникам муниципальных организаций (учреждений) города Мурманска»);

- за выслугу лет рабочим и служащим учреждений культуры (постановление администрации города Мурманска от 03.03.2005 № 186 «Об утверждении порядка установления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу (ставке) рабочим и служащим муниципальных организаций (учреждений) культуры и искусства города Мурманска»);

2) премии:

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

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

6.2. Наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать целям и задачам, которые определены Уставом Учреждения, а также показателям эффективности деятельности Учреждения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера

минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

Уровень оплаты труда работников определяется не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах Учреждения.

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам Учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

8. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждений

8.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, без учета выплат компенсационного характера и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

8.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу Учреждений по видам экономической деятельности, устанавливается Комитетом на основании критериев, рекомендуемых Министерством труда и социального развития Мурманской области.

8.4. Средняя заработная плата работников, относящихся к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя исчисляется следующим образом.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующие году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

8.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются:

- среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени;

- среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

- среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца в зависимости от количества дней в каждом конкретном месяце, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный месяц учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

8.6. Работники основного персонала Учреждения на одной, более одной ставки (оформленные в учреждении как внутренние совместители) учитываются в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала Учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

8.7. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

8.8. При создании новых Учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, его размер устанавливается решением Комитета.

8.9. По решению Комитета к должностному окладу руководителя применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При принятии решения о применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должны учитываться специфика возглавляемого руководителем Учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Комитетом.

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

8.10. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителей подведомственных Учреждений, утвержденных Комитетом, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности деятельности Учреждений.

8.11. Порядок премирования руководителей Учреждений и порядок формирования премиального фонда руководителей Учреждений определяются и утверждаются приказом Комитета.

Величина премиального фонда, сформированного по решению Комитета, не может превышать 5 процентов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего Учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного Учреждения.

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

Решение о премировании заместителей руководителя принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

8.12. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности).

8.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения самостоятельно и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

9.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий.

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

9.4. В пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда, в целях социальной защиты работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и её конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Приложение

к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету

по культуре администрации

города Мурманска

Размеры

минимальных окладов по должностям

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным группам | Минимальный размер оклада в руб. |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер  | 3410,00 |
| 3 квалификационный уровень | Методист  | 3410,00 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель  | 3410,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры  |
| Профессиональная  квалификационная группа |  Должности, отнесенные к  квалификационным группам  | Минимальный размер оклада в руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" |  |
|  | Контролер билетов; смотритель музейный  | 2213,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |  |
|  | Заведующая костюмерной  | 3157,00 |
|  | Руководитель кружка, клуба по интересам; аккомпаниатор; культорганизатор  | 3157,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"  |  |
|  | Библиотекарь учреждения дополнительного образования детей  | 3830,00 |
|  | Главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки (клубного учреждения, музея, центра досуга); художник-модельер театрального костюма; редактор библиотеки (клубного учреждения); лектор (экскурсовод); художник-постановщик  | 4041,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"  |  |
|  | Балетмейстер-постановщик; балетмейстер; дирижер; режиссер; хормейстер; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) клубного учреждения (центра досуга);заведующий художественно-постановочнойчастью; художественный руководитель  | 5302,00 |

Размеры минимальных окладов

по общеотраслевым должностям служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к  квалификационным группам | Минимальный размер окладав руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"  |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь  | 2213,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"  |
| 1 квалификационный уровень | Техники всех специальностейи наименований; художник  | 2573,00 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория  | 2453,00 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник хозяйственного отдела  |  |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"  |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; инженер различных специальностей и наименований; механик; программист; специалист по кадрам; экономисты; юрист, системный администратор; менеджер; механик; мастер; архитектор; агроном  | 2992,00 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория | 3351,00 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория | 3950,00 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производноедолжностное наименование "ведущий"  | 4189,00 -5265,00 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера  | 5146,00 - 5984,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"  |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела  | 5386,00 |
| 2 квалификационный уровень | Главный (механик, инженер и др.)  | 5744,00 |

Размеры минимальных окладов

работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность

по общеотраслевым профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Минимальный размер оклада в руб. |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2035,00 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2154,00 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2334,00 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2453,00 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2692,00 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 2992,00 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 3291,00 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 3590,00 |

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