

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА КИРОВСКА»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры города Кировска» (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации» и Уставом города Кировска.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры города Кировска» (далее учреждение), включающих в себя размеры должностных окладов работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов, примерные перечни выплат и стимулирующего и компенсационного характера;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя;
- заключительные положения.

1.3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Фонд оплаты труда, работников учреждения формируется на финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, доведенных учреждению главным распорядителем средств городского бюджета.

1.3. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**II. Порядок установления системы оплаты труда работников учреждения**

Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающего коэффициента, стимулирующих и компенсационных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**2.1. Порядок определения должностных окладов работников**

2.1.1. Должностной оклад устанавливается работнику по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на основании рекомендуемых размеров должностных окладов по должностям работников учреждения (Приложение 1).

При установлении размеров должностных окладов по ПКГ учитываются требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 – 20 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.1.2. Должностные оклады работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 1.

## **2.2. Порядок установления и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов**

2.2.1. Локальными нормативными актами учреждения об установлении системы оплаты труда могут быть установлен повышающий коэффициент к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает и утверждает локальным нормативным актом основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере не более 200 процентов от должностного оклада.

2.2.3. Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года к должностным окладам работников учреждения и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2.4. С целью приведения должностных окладов в соответствие с действующими должностными окладами, установленными правовыми актами органов местного самоуправления, работникам может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад, устанавливается до 1,36.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу, образующие новые должностные оклады, применяются при исчислении заработной платы в составе должностного оклада.

## **2.3. Порядок, установления и размеры выплат стимулирующего характера**

2.3.1. Локальным актом учреждения могут быть установлены следующие виды стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж работы;
- за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения:

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

- в отношении руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя, - по представлению заместителя руководителя учреждения;

- в отношении работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ и систематическое выполнение срочных и неотложных работ) и работу не входящую в обязанность.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года. Рекомендуемый размер - в пределах 200 процентов оклада.

2.3.3 Стимулирующая ежемесячная надбавка за стаж работы работникам учреждения устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на ее получение. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается в соответствии с Положением о стаже работы работников учреждений культуры, утвержденным приказом МКУ «Управления культуры города Кировска»

Размеры надбавок за стаж работы (в процентах от оклада) составляют:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 20 процентов;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 25 процентов;

при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 30 процентов;

При выслуге лет от 20 лет до 25 лет - 35 процентов;

Свыше 25 лет - 40 процентов.

2.3.4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размер надбавки составляет:

10 процентов от оклада за знание и использование в работе одного иностранного языка;

15 процентов от оклада за знание и использование в работе двух и более иностранных языков;

20 процентов от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - для сотрудников, работающих по соответствующему профилю или за почетное звание "Заслуженный";

30 процентов от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - для сотрудников, работающих по соответствующему профилю или за почетное звание "Народный";

35 процентов оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

40 процентов от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

## 2.4. Премирование работников

2.4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, могут выплачиваться следующие виды премии:

- премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии;

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

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

2.4.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером данная премия не ограничена.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию не выплачивается.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

2.4.4. Единовременные премия выплачивается работникам за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

2.4.5. Единовременные премии могут быть выплачены за безупречную и эффективную работу в случаях:

- объявления благодарности или награждение почетной грамотой;
- за долголетний труд - 20, 25, 30, 35 лет работы в одном учреждении;
- в связи с 50, 55, 60-летием со дня рождения;
- в связи с юбилейными датами создания учреждения, города;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками.

## **2.5. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера**

2.5.1. В соответствии с трудовым законодательством в учреждении устанавливается следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются: районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

2.5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 35 процентов части должностного оклада за час работы работника.

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

2.5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

2.5.9. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя (Приложение 2) учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются Главой администрации города Кировска в трудовом договоре руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается без определения группы по оплате труда в зависимости от квалификации руководителя, высшего профессионального образования, стажа руководящей работы.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются до 25 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностные оклады заместителя главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера.

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю, главному бухгалтеру и его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделом II.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения, руководителю учреждения устанавливаются Главой администрации города Кировска.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру и его заместителю устанавливаются руководителем учреждения.

3.5. Руководителю учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения. Размеры премий, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения, руководителю учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения Главой администрации города Кировска в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя МКУ «Управление культуры города Кировска».

3.6. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и его заместителю устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения, устанавливаются руководителем учреждения.

3.7. Критерии и порядок назначения руководителю муниципального казенного учреждения «Управление культуры города Кировска» выплат стимулирующего характера, в том числе премий, определяется Положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры города Кировска». Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры города Кировска» разрабатывается с учетом критериев оценки эффективности работы руководителя муниципального казенного учреждения «Управление культуры города Кировска» (Приложение 3).

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

4.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.3. Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается доплата до минимальной заработной платы. Минимальный размер не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

4.3.1. Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, 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.

4.3.2. Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$$Д = Рмзп - Рнзп, \text{ где:}$$

Д – размер доплаты;

Рмзп – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

Рнзп – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

## **V. Заключительные положения**

Руководитель учреждения формирует и утверждает приказом штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, с согласованием Главы администрации.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, работников, профессии рабочих данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными актами города Кировска и приказами МКУ «Управление культуры города Кировска».

Приложение 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников Муниципального казенного учреждения  
«Управление культуры города Кировска»

### **Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов основных работников учреждения (в рублях):**

<b>Наименование должностей</b>	<b>Размеры окладов</b>
	<b>с 01.01.2014</b>
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: секретарь, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь-машинистка	2495
2 квалификационный уровень: старший кассир.	2824
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам	2987
2 квалификационный уровень:	3349



заведующий канцелярией, заведующий хозяйством и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень:  начальник хозяйственного отдела и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3742
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженеры различных специальностей и наименований, программист, экономисты различных специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист управления культуры	4464
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	6105
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: начальник отдела	5585
1 квалификационный уровень: главный инженер	5646

**Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (в рублях):**

Наименование разрядов	Размеры окладов
	с 01.01.2014
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2560
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938

Приложение 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников Муниципального казенного учреждения  
«Управление культуры города Кировска»

**Должностной оклад руководителя учреждения**

Оклад руководителя учреждения	9072 рублей
-------------------------------	-------------

Приложение 3  
к Примерному положению об оплате труда  
работников Муниципального казенного учреждения  
«Управление культуры города Кировска»

**Целевые показатели эффективности работы руководителя  
МКУ «Управление культуры города Кировска»**

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска, комитетов и министерств МО	%	90-100	выполнено от 90 -100% поручений – 60 %
			80-89	выполнено от 80 - 89% поручений – 40 %
			70-79	выполнено от 70 - 79% поручений – 20 %
2	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	количество дисциплинарных взысканий	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий 0 %, отсутствие 20 %
3	Отсутствие нарушений сроков ответа на жалобы жителей	штуки	Менее 3	сроки ответа нарушены не более, чем на 3 жалобы - 20 %, сроки ответа нарушены на 4 жалобы и более - 0 %