

«Согласовано»

Начальник Управления культуры

Н.В. Глухова

«16»

2025 год



«Утверждаю»
Глава администрации Дворца

Н.А. Котик

2025 год

Приказ от 16.04.2025 № 16

Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Дворец культуры Ковдорского муниципального округа»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Дворец культуры Ковдорского муниципального округа» (далее – Дворец культуры) разработано в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры Ковдорского муниципального округа», утвержденным приказом муниципального учреждения культуры «Управления культуры Ковдорского района» от 24.04.2017 № 41 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному учреждению культуры «Управление культуры Ковдорского района» (с внесенными изменениями к нему).

1.2. Положение об оплате труда включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Дворца культуры (далее – работники учреждения);
- условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (окладов) работников учреждения;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом настоящего Положения и подлежит обязательному согласованию с муниципальным казенным учреждением «Управление культуры Ковдорского муниципального округа».

1.3. Заработная плата работников учреждения (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, исполнявших свои трудовые обязанности (нормы труда), в соответствии со статьёй 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начисленными на него районного коэффициента и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера.

1.4. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.6. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения определяет размеры должностных окладов (окладов) на основании Приложений к настоящему примерному положению, а также определяет размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования руководствуясь локальными нормативными актами учреждения, разработанными в соответствии с настоящим положением.

1.7. Должности работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности данного учреждения.

1.9. Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников учреждения учитываются следующие основания:

- должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Примерным положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

2.2. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

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

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТс – специальная часть ФОТ.

Обеспечивает выплату повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу).

ФОТк – компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном акте локальном акте учреждения с учетом мнения представительного органа учреждения.

Величина премиального фонда руководителя учреждения может составлять до 5 % от фонда оплаты труда работников учреждения. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения

могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

$(\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк}$ – не более 70%.

ФОТст – не менее 30%.

2.3. При формировании ФОТ работников учреждения устанавливается соотношение ФОТ работников основного персонала (ФОТ оп) и ФОТ работников прочего персонала (ФОТ пп) учреждения:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ оп (не менее 60 \%)} + \text{ФОТ пп (не более 40\%)}$.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- материальной помощи;
- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада), компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении "эффективного контракта", утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 г. N 167н.

Должностной оклад (оклад) работника учреждения устанавливается руководителем путем умножения минимального должностного оклада на повышающий коэффициент и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.2. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

3.1.3. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения установлены в Приложении к настоящему Положению.

3.1.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих».

3.15. Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням ПКГ.

3.1.6. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов), различные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов (окладов) работников учреждения

К повышающим коэффициентам, образующих новый должностной оклад, относятся:

- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 г. №561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа»;

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

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носят стимулирующий характер (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа, который относится к выплатам компенсационного характера).

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

При наличии у работника повышающих коэффициентов за квалификационную категорию и за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа оклад образуется с учетом суммирования повышающих коэффициентов по двум вышеуказанным основаниям.

3.2.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

3.2.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) 0,25 (25%) устанавливается специалистам за работу в сельских населенных пунктах или поселках городского типа в соответствии с Законом 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».

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера в учреждениях устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением администрации Ковдорского района от 28.03.2017 № 216.

К выплатам **компенсационного характера** относятся выплаты работникам учреждения за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);
- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);

- при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);

- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу).

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

3.3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

3.3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Минимальный размер указанной выплаты составляет 4 %.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.3.3. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения, в соответствии с действующим законодательством, применяются:

– районный коэффициент в размере 1,5;

– процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - размер процентной надбавки зависит от продолжительности трудовой деятельности в организациях, находящихся в районах Крайнего Севера, но не более 80%.

Размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Мурманской области.

3.3.4. При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения 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, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится за фактически отработанное время в размере двойной часовой или дневной ставки. Расчет производится с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, установленных работнику.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. За каждый день такой работы независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополнительный день отдыха.

3.3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. С целью стимулирования к качественному труду и поощрения

работников учреждения за выполненную работу устанавливается следующий **перечень видов выплат стимулирующего характера:**

1) повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу):

- персональный повышающий коэффициент

2) доплаты и надбавки:

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

3) премии:

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

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников соответствующих учреждений, а также на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, разработанных руководителем учреждения и установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа коллектива.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам (окладам) в процентах или в абсолютных размерах на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному должностному окладу (окладу).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и

иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

3.4.1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работникам учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

3.4.1.2. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок и предельными размерами не ограничивается.

При ее назначении учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой учреждения,
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- непосредственное участие в реализации мероприятий целевых программ, социальных и международных проектов;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

3.4.1.3. Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

Работникам учреждений культурно-досугового типа, библиотек и музеев, в соответствии с Постановлением администрации Ковдорского района от 05.01.2004 года № 1 «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам работникам за стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства» устанавливается следующий размер надбавки:

- при стаже от 5 лет до 10 лет – 0,20;
- при стаже от 10 лет до 15 лет – 0,25;
- при стаже от 15 лет до 20 лет – 0,30;
- при стаже от 20 лет до 25 лет – 0,35;
- при стаже свыше 25 лет – 0,40.

Работникам Дворца культуры в стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства засчитывается:

- время работы в организациях (учреждениях) культуры, искусства, кино независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в образовательных учреждениях;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе и на должностях государственной и муниципальной службы в органах государственной власти и местного самоуправления;

- время работы в централизованных бухгалтериях для работников бухгалтерских служб;

- время работы рабочим и служащим централизованных библиотечных систем и библиотек всех организационно-правовых форм и форм собственности, не попадающих под действие Закона Мурманской области "О библиотечном деле" от 21.11.1997 N 83-01-ЗМО с изменениями;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет рабочим и служащим, состоявшим в трудовых отношениях с организацией (учреждением) культуры и искусства;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в организацию (учреждение) культуры и искусства;

- время обучения (очная форма) в средних специальных, высших образовательных учреждениях и учреждениях послевузовского профессионального образования по специальностям культуры и искусства при условии, если этому периоду непосредственно предшествовала работа в учреждениях (организациях) культуры и искусства.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки, для работников Дворца культуры включается стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

3.4.1.4. 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:

- до 20 % от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

- до 40 % от должностного оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю.

3.4.1.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения персонала за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитывается:

- 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;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

3.4.1.6. При премировании за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в инновационной деятельности и другие результаты;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

3.4.1.7. Единовременные премии выплачиваются за безупречную и эффективную работу в учреждении, а также при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству, Главы Ковдорского муниципального округа.

3.4.1.8. Единовременное поощрение

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

- в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием и 70-летием со дня рождения – в размере 10000 (десяти тысяч) рублей;
- в связи с профессиональными праздниками – в размере 5000 (пяти тысяч) рублей;
- за долголетний труд (более 20 и каждые последующие 5 лет) в учреждении – 5000 (пяти тысяч) рублей;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим 20 лет и более – один должностной оклад.

Решение о поощрении принимается руководителем учреждения с учетом общей оценки работы сотрудника: отсутствие дисциплинарных взысканий в течение года до момента поощрения, отсутствие нареканий в отношении выполнения должностных обязанностей работником и т.п.

Единовременное поощрение производится без учета районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.5. Иные выплаты

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда производятся дополнительные единовременные выплаты по следующим основаниям:

- а) в связи с вступлением в брак впервые – в размере не более 25% месячной заработной платы;

б) в связи с рождением ребенка – в размере не более 50% месячной заработной платы;

в) в случае тяжелой и продолжительной болезни работника (при предоставлении подтверждающих документов) – размером не ограничено.

г) в случае гибели (смерти): мужа, жены, детей, родителей работника – в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;

д) в случае гибели (смерти) работника, наступившего в период работы в учреждении, или гибели (смерти), наступившей до истечения одного года со дня увольнения на пенсию, вследствие заболевания, полученного им в период работы в учреждении, за исключением, когда гибель работника наступила в случае его умысла, подтвержденного правоохранительными органами, членам семьи погибшего (умершего) или иным законным его наследникам, осуществившим захоронение, - в размере однократной месячной заработной платы работника, фактически начисленной ему за последние 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа) до дня его гибели (смерти) либо до дня увольнения;

е) с необходимостью проведения дорогостоящего лечения – в размере 25% от произведенных расходов на лечение, но не более 50% месячной оплаты труда;

ж) в случае тяжелой и продолжительной болезни жены (мужа), детей, родителей работника (при предоставлении подтверждающих документов) - в размере 10000 (десять тысяч) рублей;

з) с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами, перечень которых определяется руководителем учреждения – в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей.

и) выезда из района Крайнего Севера – 30000 (тридцати тысяч) рублей.

Дополнительные единовременные выплаты производятся без учета районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, законодательством Мурманской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

Основанием для их начисления является заявление работника, в случае смерти самого работника – заявление члена семьи, копии подтверждающих документов и решение руководителя учреждения.

3.6. Доплата до размера минимальной заработной платы.

Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начисленными на него районным

коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учёта доплат за выполнение обязанностей временного отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объёма работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

4.2. Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливается Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление культуры Ковдорского муниципального округа».

5. Заключительные положения

Положением об оплате труда работников учреждения отдельным работникам устанавливаются меры социальной поддержки и иные выплаты в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
культуры «Дворец
культуры Ковдорского
муниципального округа»

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства, отнесенных к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессионально – квалификационная группа	Должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		7764
<i>Руководитель кружка, культорганизатор, хореограф, осветитель, костюмер, художник компьютерной графики, аккомпаниатор, монтировщик сцены</i>		
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		8699
<i>Закройщик-портной, концертмейстер</i>		
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		10224
<i>Главный администратор, художественный руководитель, менеджер по культурно-массовому досугу, режиссер массовых представлений, заведующий творческим отделом, заведующий отделом, специалист по организации молодежных и подростковых программ, методист, специалист по методике клубной работы, звукорежиссёр, режиссёр народного театра, балетмейстер образцово-самодетельного хореографического коллектива, балетмейстер народного самодетельного коллектива эстрадного танца, балетмейстер образцово-самодетельного коллектива, хормейстер</i>		

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
культуры «Дворец
культуры Ковдорского
муниципального округа»

Размеры должностных окладов работников МАУК «ГДК», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессионально квалификационная группа	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":	
1 квалификационный уровень:	4204
<i>Кассир</i>	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":	
1 квалификационный уровень:	8699
<i>Специалист по кадровой работе</i>	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
культуры «Дворец
культуры Ковдорского
муниципального округа»

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, отнесенных к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 N 248Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4660
<i>Столяр по изготовлению декораций</i>	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
культуры «Дворец
культуры Ковдорского
муниципального округа»

Размеры окладов работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам ("Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол N 11, пункт 11)).

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
<i>Специалист по закупкам</i>	8447

Примечание:

1. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

2. Размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из размера должностного оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.

3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
"ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ КОВДОРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА"**

ПРИКАЗ

16.04.2025

№ 16

г. Ковдор

Руководствуясь ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Дворец культуры Ковдорского муниципального округа» (далее - Положение), приведенное в приложении к Приказу.
2. Ввести в действие Положение с 16 апреля 2025 года.
3. Ознакомить всех работников с Положением под подпись.
4. Муниципальному казенному учреждению "Центр оказания услуг муниципальным учреждениям Ковдорского муниципального округа" производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с Положением, утвержденным Приказом, с даты введения его в действие.
5. Контроль исполнением Приказа оставляю за собой.

Приложение: Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Дворец культуры Ковдорского муниципального округа» от 16.04.2025.

Врио директора
Дворца культуры

Котик

Н.А. Котик