



**КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ВЫНЙӖР СӖВМӖДАН ДА СПОРТ
МИНИСТЕРСТВО**

**МИНИСТЕРСТВО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

ПРИКАЗ

№ 01-12/ 186

«29» июня 2018 г.

г. Сыктывкар

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения Республики Коми
«Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной»**

В целях усиления заинтересованности руководителей и специалистов государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной», в отношении которого Министерство физической культуры и спорта Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации специалистов приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной» (далее – Положение) согласно приложению.

2. Рекомендовать руководителю государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной», в отношении которого Министерство физической культуры и спорта Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Учреждение), в срок до 30 июня 2018 г.:

1) внести изменения в положение об оплате труда работников Учреждения в соответствии с Положением;

2) осуществить информирование работников Учреждения о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, устанавливаемых настоящим приказом;

3) провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам работников Учреждения в соответствии с трудовым законодательством в связи с внесением изменений в систему оплаты труда.

3. Ввести с 1 сентября 2018 г. систему оплаты труда, установленную в соответствии с Положением.

4. Установить, что:

1) заработная плата работников Учреждения (без учета премий), устанавливаемая в соответствии Положением не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до вступления в силу Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

2) объем средств на оплату труда работников, предусмотренных по Учреждению, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на министра физической культуры и спорта Республики Коми Н.М. Бережного.

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

И.о. министра



М.Ю. Мартышин

Утверждено
приказом Министерства физической
культуры и спорта Республики Коми
от 29 июня 2012 № 01-12/186
(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ «МУЗЕЙ ОЛИМПИЙСКОЙ
ЧЕМПИОНКИ РАИСЫ СМЕТАНИНОЙ»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Коми «Музей олимпийской чемпионки Раисы Сметаниной», в отношении которого Министерство физической культуры и спорта Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя (далее соответственно – Положение, Учреждение, Министерство), разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми» и определяет систему оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда).

1.2. Положение устанавливает:

- 1) размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- 2) условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;
- 4) порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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 Республики Коми.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом

государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (ОКЛАДЫ) СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к профессиональным квалификационным группам или квалификационным уровням соответствующей профессиональной квалификационной группы:

2.1.1. Должностные оклады работников культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

№ п/п	Квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы	Должностной оклад, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
	Смотритель музейный	8000
2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	Организатор экскурсий	8500
3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	Экскурсовод	9000

2.2. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих Учреждения, не перечисленных в пункте 2.1 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,0	7000
2	1,020	7140
3	1,040	7280
4	1,060	7420
5	1,080	7560
6	1,100	7700
7	1,125	7875
8	1,150	8050
9	1,190	8330
10	1,230	8610

2.2.1. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплатами компенсационного характера работникам Учреждений являются:

- 1) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса

Российской Федерации доплаты к должностным окладам, окладам в следующих размерах:

3.3.1. Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются надбавки в соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 16 октября 2006 г. № 262 «О размерах социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в органах государственной власти Республики Коми, иных государственных органах Республики Коми, а также в государственных учреждениях Республики Коми и государственных унитарных предприятиях Республики Коми».

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавки за выслугу лет;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в государственных учреждениях Республики Коми (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

- 1) при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;
- 2) при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;
- 3) при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.3.4 настоящего раздела.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

4.3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

1) при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;

2) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

3) при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 процентов.

4.3.3. На условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, может устанавливаться надбавка:

1) руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю до 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – до 20 процентов должностного оклада;

2) руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 20 процентов должностного оклада, при условии:

а) соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей Учреждения;

б) соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в учреждении - для специалистов Учреждения;

5) руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 30 процентов должностного оклада, при условии:

а) соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей Учреждения;

б) профилю должности, занимаемой в учреждении, - для специалистов Учреждения.

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

4.3.4. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и

среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30%.

Условия установления доплат молодым специалистам определяются локальным актом Учреждения.

4.3.5. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в размере до 200% должностного оклада, оклада.

4.4. Работникам Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения, могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, в размере до 200% должностного оклада, оклада.

4.5. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы определяются учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения устанавливаются приказом Министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, определяются Министерством.

Раздел 5. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым с Министерством.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Министерством.

5.2. Руководителю Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя) (далее - коэффициент кратности) - 3,0.

5.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовой договор руководителя.

5.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Министерства в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.6. Министерство осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела.

Раздел 6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по

итогах работы устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам и выплатам компенсационного характера

6.3. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.