

**СОГЛАСОВАНО**  
протокол заседания СТК  
от 27.08.2021 № б/н

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора  
от 27.08.2021 № 134

**Положение об оплате труда работников  
Государственного автономного учреждения Мурманской области  
«Центр комплексного обслуживания учреждений образования»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного учреждения Мурманской области «Центр комплексного обслуживания учреждений образования» (далее – Учреждение), разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановления Правительства Мурманской области «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» от 12.05.2014 № 243-ПП;
- Приказа Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области от 05.10.2020 № 593 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда, работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- Устава ГАУ МО «ЦКО»,

предусматривает единые принципы оплаты труда работников областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения за счет субсидий на выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Система оплаты труда в Учреждении включает в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области.

1.3. Настоящее положение состоит из следующих разделов:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, формирование должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок доплаты до минимального размера оплаты труда (Приложение № 4);

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок условия установления выплат социального характера;
- заключительные положения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, и устанавливается коллективным договором, 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, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ (далее – ЕТКС) и профессий рабочих, единого квалификационного справочника (далее – ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) в случае отсутствия должности в ЕТКС или ЕКС, либо отсутствия для должности профессионального стандарта – с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работы;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

д) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

е) повышения 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;

ж) 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.6. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.7. Настоящее положение в соответствии с Уставом Учреждения и статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) подлежит согласованию с Советом трудового коллектива ГАУ МО «ЦКО» или профсоюзным органом работников Учреждения (при наличии), после чего настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению и средств от иной, приносящей доход деятельности.

2.2. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

**ФОТ** – фонд оплаты труда работников учреждения.

**ФОТб** – базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов работников учреждения.

**ФОТк** – компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**ФОТст** – стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются комиссией по распределению стимулирующих надбавок и утверждаются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

2.3. Штатное расписание Учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой, компенсационной и стимулирующей частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Учреждения.

2.4. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТк} = 70\% \text{ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30\% \text{ФОТ}.$$

## **3. Порядок и основные условия оплаты труда работников Учреждения**

Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников за счет субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а так же размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования (без ограничения их максимальными размерами).

Сроки выплаты заработной платы не позднее 07, 21 числа каждого месяца.

### **3.1. Формирование должностных окладов**

3.1.1. Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение) работника.

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

3.1.3. Размеры должностных 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, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.4. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленным приказами Министерства образования и науки Мурманской области и Министерства труда и социального развития Мурманской области.

Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе минимальных окладов, установленных приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области.

В случае применения в Учреждении должностей служащих и рабочих, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами, но по функциональным обязанностям в полной мере соотносящихся с должностями, предусмотренными профессиональными квалификационными группами, оклад по такой должности устанавливается в размере, равнозначном размеру оклада по соотносимой должности, предусмотренной профессиональными квалификационными группами.

Оклады работников по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы по общеотраслевым должностям служащих и по видам экономической деятельности, устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно на основе профессиональных стандартов (в случае наличия таковых), требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работы.

3.1.5. Размер должностных окладов работникам устанавливаются не ниже минимальных окладов, установленных приказами Министерства образования и науки Мурманской области и Министерства труда и социального развития Мурманской области.

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

3.1.7. Размеры окладов работников ГАУ МО «ЦКО», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и рабочих по профессиональным квалификационным группам и по должностям, не относящимся к общеотраслевым и не соотносящимся с общеотраслевыми, установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.1.8. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

### **3.2. Порядок, перечень и условия установления повышающих коэффициентов**

3.2.1. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

На момент утверждения настоящего Положения в Учреждении установлены следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- Водителям, имеющим разрешение на управление транспортными средствами категорий «В», «С» – 1,10;
- Водителям, имеющим разрешение на управление транспортными средствами категорий «В», «С», «D» , «Е» – 1,15.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности не образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы.

### **3.3. Порядок, перечень и условия установления выплат компенсационного характера**

3.3.1. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно (Приложение № 2 к настоящему Положению). Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3.2. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера работникам:

- за труд в особых вредных или опасных условиях;
- за труд в местностях с особыми климатическими условиями;
- за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, 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;
- водителям автомобилей и уборщицам служебных помещений за работу в условиях разделенного на части рабочего дня производится доплата к окладу в размере 30% за фактически отработанные дни в указанных условиях;
- за переработку при суммированном учете рабочей времени, (учетный период: квартал, статья 104 ТК РФ);
- сверхурочная работа.

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

### **3.4. Порядок, перечень и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за перевозку обучающихся и воспитанников;
- за качество работы, результативность;
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей 00 копеек, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.);
- за ученую степень, ученое звание в размере 7 000 (Семи тысяч) рублей 00 копеек, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и др.

2) Премии:

- по результатам работы (месяц, квартал, год);
- к профессиональным праздникам;
- в связи с награждениями;
- за долголетний и добросовестный труд;
- за проведение работ в экстремальных условиях (ураган, снегопад и др.);
- к государственным праздникам (Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Новому Году).

Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника решением комиссии по распределению стимулирующих надбавок. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине. Максимальный размер премии не ограничен. Выплата премии утверждается директором Учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда, а так же средств от приносящей доход деятельности. Работникам Учреждения, при награждении грамотами и наградами: Правительство РФ, Министерства образования и науки Мурманской области, другими наградами, премия устанавливается в соответствии с Положениями о грамотах и наградах в абсолютном выражении при награждении.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующих надбавок и утверждается руководителем учреждения.

3.4.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливается Учреждением самостоятельно (Приложение № 3).

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности всех работников устанавливается учреждением самостоятельно и утверждается приказом руководителя.

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения в процентном или в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

3.4.4.1. Выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки и доплаты за сложность, напряженность и высокие результаты работы) производятся:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, иным работникам, непосредственно подчиненным руководителю – по решению руководителя Учреждения;
- остальным работникам – по решению комиссии по распределению стимулирующих надбавок и утверждается руководителем.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств, руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их либо отменить.

3.4.5. На премию по итогам работы не имеют права:

- работающие на условиях внешнего совместительства;
- работающие по договорам гражданско-правового характера;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

3.4.6. Перечень нарушений, за которые стимулирующая надбавка снижается либо не начисляется по решению Руководителя Учреждения:

- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и охраны труда;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- при наличии дисциплинарного взыскания;

Снижение размера стимулирующей надбавки или ее не начисление производится в том расчетном периоде, в котором допущено нарушение в работе на основании ходатайства начальников отдела или заместителей директора, решается комиссией по распределению стимулирующих надбавок и утверждается Руководителем.

3.4.7. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого квартала.

### **3.5. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда**

3.5.1. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

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

3.5.3. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам Учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

3.5.5. Перечень, порядок установления доплат до минимального размера оплаты труда установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

### **3.6. Порядок оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

3.6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

3.6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

3.6.3. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

3.6.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

10% – при наличии высшего образования и стаж работы в должности заместителя руководителя, главного бухгалтера не менее 3-х лет;

20% – при наличии высшего образования и стаж работы менее 3-х лет;

30% – при наличии высшего образования, без стажа работы.

3.6.5. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

### **3.7. Порядок, перечень и условия установления выплат социального характера**

3.7.1. За счет бюджетных средств, а так же средств от приносящей доход деятельности, может производиться выплата материальной помощи работникам в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка – в размере 15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей 00 копеек;

- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и т.д.) – в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей 00 копеек;

- в связи со смертью близких родственников (супруг (а), дети, родители) – в размере 15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей 00 копеек;

- на похороны работника Учреждения, его семье – в размере 15 000 (Пятнадцати тысяч) рублей 00 копеек;

- в связи с тяжелым (трудным) материальным положением и иных случаях острой нужды в денежных средствах – по усмотрению администрации ГАУ МО «ЦКО» (при наличии средств от приносящей доход деятельности или из ФОТ при наличии экономии).

3.7.2. Перечень, порядок установления выплат социального характера установлены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

## **4. Заключительные положения**

4.1. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом условия формирования нового штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников.

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

4.3. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

4.4. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу ГАУ МО «ЦКО» приведен в Приложении № 6 к настоящему Положению».

---

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников ГАУ МО «ЦКО»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

**работников ГАУ МО «ЦКО», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и рабочих по профессиональным квалификационным группам и по должностям, не относящимся к общеотраслевым и не соотносящимся с общеотраслевыми**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (в рублях)
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»</b>		
1 квалификационный уровень	диспетчер	9 476,00
4 квалификационный уровень	механик	11 227,00
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»</b>		
1 квалификационный уровень	документовед	10 815,00
	экономист по финансовой работе	11 948,00
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер	11 948,00
	ведущий специалист по аналитике	11 948,00
5 квалификационный уровень	заместитель начальника отдела информационно-технологического обеспечения	13 700,00
	заместитель главного бухгалтера	16 274,00
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ЧЕТВЕРТОГО УРОВНЯ»</b>		
1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения	13 596,00
	начальник архивного отдела	13 596,00
	начальник транспортного отдела	14 420,00
	начальник отдела информационно-технологического обеспечения	14 420,00
3 квалификационный уровень	главный бухгалтер	26 594,00
	заместитель директора	26 594,00
	директор	29 549,00
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ АРХИВОВ, ЦЕНТРОВ ХРАНЕНИЯ ДОКУМЕНТАЦИИ, АРХИВОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, ВЕДОМСТВ, ОРГАНИЗАЦИЙ, ЛАБОРАТОРИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОХРАННОСТИ АРХИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ</b>		
2 квалификационный уровень	архивист 2 категории	11 845,00
<b>ДОЛЖНОСТИ, НА ОТНОСЯЩИЕСЯ К ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ И НЕ СООТНОСЯЩИМСЯ С ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМИ ДОЛЖНОСТЯМИ</b>		

в соответствии с профессиональным стандартом (при наличии), с учетом сложности и объема работы	специалист по закупкам	11 948,00
	системный администратор	11 948,00
	ведущий специалист отдела материально-технического снабжения	11 948,00
	ведущий специалист по договорной и претензионной работе	13 390,00
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»</b>		
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	сторож	6 130,00
	уборщик служебных помещений	6 254,00
	уборщик территорий	6 254,00
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»</b>		
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	водитель автомобиля	8 240,00
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8 271,00
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 271,00
	слесарь-сантехник	8 271,00
	слесарь по ремонту автомобилей	8 271,00

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников ГАУ МО «ЦКО»

**НАИМЕНОВАНИЕ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

**1. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:**

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

№ п/п	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
1.	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Всем работникам	Коэффициент к заработной плате в размере 1,5	- ст. 316 ТК РФ; - Статья 5 Закона Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО
2.	Процентная надбавка к заработной плате	Работникам, имеющим право получать процентную надбавку в размере 80% <sup>1</sup>	Процентная надбавка к заработной плате – 80%	- ст. 317 ТК РФ; - Статья 6 Закона Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО
		Работникам в возрасте старше 35 лет, не имеющим стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Процентная надбавка устанавливается в соответствии с Инструкцией	- ст. 317 ТК РФ; - Статья 6 Закона Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО; - Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1; - Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утвержденная Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 (далее – Инструкция)

<sup>1</sup> в соответствии со статьями 1 и 2 Закона Мурманской области от 02.03.2020 № 2465-01-ЗМО: работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства; работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, которым до дня вступления в силу настоящего Закона процентная надбавка к заработной плате не установлена или установлена не в полном размере, указанная надбавка устанавливается в полном размере со дня вступления в силу настоящего Закона № 2465-01-ЗМО.

3.	Доплата за работу в ночное время	Всем работникам	40% от должностного оклада, тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (в период с 22:00 часов до 6:00 часов)	- Статья 154 ТК РФ; - Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554
4.	Доплата за разделенный на части рабочий день	- Водители автомобиля - Уборщик служебных помещений	30% за фактически отработанные дни в указанных условиях.	- Статья 105, 108 ТК РФ
5.	Доплата за сверхурочную работу.	Всем работникам	Оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере	- Статья 152 ТК РФ
6.	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Всем работникам, получающим оклад (должностной оклад)	- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; - 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.	- Статья 153 ТК РФ
7.	Доплата за увеличение объема работ, при отсутствии основного работника	Всем работникам	- до 30% от должностного оклада	- Статья 60.2; 151 ТК РФ; - Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»

Выплаты работникам ГАУ МО «ЦКО», которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата к ежемесячным окладам за вредные условия труда:

8.	Доплата за вредные условия труда	- Слесарь по ремонту автомобилей (по результатам проведенного СОУТ 2020 г.: по должности, Карта № 27, установлена вредность 3.1 за тяжесть трудового процесса)	- 4% (четыре процента) тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	- Статья 147 ТК РФ
----	----------------------------------	--	--	--------------------

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников ГАУ МО «ЦКО»

**Перечень, порядок установления выплат стимулирующего характера (надбавок и доплат):**

№ п/п	Наименование	Кому	Размер, порядок и условия	Основание
1.	За сложность, напряженность (интенсивность) работы	Всем работникам	В процентах к должностному окладу или в абсолютном размере. В соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников учреждения	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО» - Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГАУ МО «ЦКО»
2.	За выполнение особо важных или срочных работ	Всем работникам	В процентах к должностному окладу или в абсолютном размере. В соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников учреждения	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО» - Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГАУ МО «ЦКО»
3.	За перевозку обучающихся и воспитанников	Водители автомобиля	20% от должностного оклада за фактически отработанные дни в указанных условиях	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»; - Служебная записка начальника транспортного отдела или лица, его замещающего; - Приказ ГАУ МО «ЦКО»
4.	За качество работы, результативность	Всем работникам	В процентах к должностному окладу или в абсолютном размере. В соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников учреждения	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО» - Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГАУ МО «ЦКО»

**Перечень, порядок установления выплат стимулирующего характера (премий)**

№ п/п	Наименование	Кому	Размер, порядок и условия	Основание
1.	По результатам работы (месяц, квартал, год)	Всем работникам	Единовременно. В процентном отношении или в абсолютном размере. В соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности учреждения.	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»

2.	В связи с награждениями	Все работники	Единовременно. В абсолютном размере. При награждении грамотами и наградами: Правительства РФ, Министерства образования и науки Мурманской области и другими наградами	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»; - Положение о государственных наградах РФ, утвержденное Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099; - Приказ Министерства образования и науки Мурманской области от 30.06.2021 № 1012 «О почетной грамоте и Благодарственном письме Министерства образования и науки Мурманской области»
3.	К профессиональным праздникам	Все работники	Единовременно. В процентном отношении или в абсолютном размере.	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»
4.	За долголетний и добросовестный труд	Все работники	Единовременно. В процентном отношении или в абсолютном размере.	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»
5.	За проведение работ в экстремальных условиях (ураган, снегопад и др.)	Все работники	Единовременно. В процентном отношении или в абсолютном размере.	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»
6.	К Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Новому Году	Все работники	Единовременно. В процентном отношении или в абсолютном размере.	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников ГАУ МО «ЦКО»

**Перечень, порядок установления доплат до минимального размера оплаты труда**

1.	Доплата работникам до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом РФ	Все работники, уровень заработной платы которых ниже размера минимального размера оплаты труда	Ежемесячно, в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, за сверхурочную работу, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.	- Статья 129, 133 ТК РФ; - Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»
----	--	--	--	---

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников ГАУ МО «ЦКО»

**Перечень, порядок установления выплат социального характера  
(п. 3.7 Положения об оплате труда)**

1.	Материальная помощь в связи с рождением ребенка	Все работники	При наличии внебюджетных средств в абсолютном размере (единовременно, по заявлению работника)	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»
2.	Материальная помощь к юбилейным датам	Все работники	При наличии внебюджетных средств в абсолютном размере (единовременно, по заявлению работника)	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»
3.	Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (супруг (а)), дети, родители)	Все работники	При наличии внебюджетных средств в абсолютном размере (единовременно, по заявлению работника)	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»
4.	Материальная помощь в случае смерти работника	Ближайшим родственником работника (мужу, жене, детям, родителям)	При наличии внебюджетных средств в абсолютном размере (единовременно, по заявлению ближайшего родственника)	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»
5.	Материальная помощь в связи с тяжелым (трудным) материальным положением и иных случаях острой нужды в денежных средствах	Все работники	Единовременно, по заявлению работника при наличии внебюджетных средств в абсолютном размере (в случае принятия положительного решения комиссии по распределению стимулирующих надбавок и директора).	- Положение об оплате труда работников ГАУ МО «ЦКО»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К АДМИНИСТРАТИВНО-  
УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, ОСНОВНОМУ, ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ  
ГАУ МО «ЦКО»**

**ДОЛЖНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

1. Главный бухгалтер
2. Документовед
3. Заместитель директора
4. Руководитель (директор)
5. Начальник отдела
6. Заместитель начальника отдела информационно-технологического обеспечения

**ДОЛЖНОСТИ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА**

1. Ведущий бухгалтер отдела бухгалтерского учета и отчетности
2. Экономист по финансовой работе отдела бухгалтерского учета и отчетности
3. Ведущий специалист по договорной и претензионной работе отдела информационно-технологического обеспечения
4. Ведущий специалист по аналитике отдела информационно-технологического обеспечения
5. Специалист по закупкам отдела информационно-технологического обеспечения
6. Системный администратор отдела информационно-технологического обеспечения
7. Архивист архивного отдела
8. Ведущий специалист отдела материально-технического снабжения
9. Диспетчер транспортного отдела
10. Механик транспортного отдела

**ДОЛЖНОСТИ ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

1. Водитель автомобиля транспортного отдела
  2. Уборщик территории отдела материально-технического снабжения
  3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
  4. Слесарь по ремонту автомобилей
  5. Сторож (вахтер)
  6. Уборщик производственных помещений
  7. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
  8. Слесарь-сантехник
-