

Муниципальное автономное учреждение культуры «Культурный центр «Теплоход»

городского округа город Бор Нижегородской области»

## Положение об оплате труда работников

с " 01 " января 20 17 г

Г.Бор

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета МАУК «КЦ  
«Теплоход»

Никонорова Г. В.

УТВЕРЖДАЮ

Приказом директора



Приложение к приказу от 25.05.2017 № 53

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

#### Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр «Теплоход» городского округа город Бор Нижегородской области

(далее - Положение)

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02.06.2014г. № 88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 464 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением администрации городского округа г. Бор от 05.05.2017 № 2344 «О внесении изменений в Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа г. Бор Нижегородской области, утвержденный постановлением администрации городского округа г. Бор от 18.05.2015 № 2306».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов (ставок заработной платы) работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждений культуры;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширение прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и городского округа г. Бор.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп), минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии) в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок заработной платы), утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада по должности, ставки заработной платы по профессии работника, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки и условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

## II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета городского округа город Бор (далее - местного бюджета) на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения. Объем бюджетных ассигнований местного бюджета на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов выполняемой работы и предоставляемых муниципальных услуг.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период, исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждения на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (далее - ФОТб) и стимулирующую часть (далее - ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда устанавливается в положении об оплате труда работников учреждения.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности (профессии) согласно штатному расписанию, за исполнение обязанностей в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, выплаты компенсационного характера, доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей работников, доплаты и надбавки.

2.3. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с отделом культуры и включает в себя все должности работников данного учреждения.

В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570, от 14 марта 2008 года № 121н, от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 3 июля 2008 года № 305н, и настоящим Положением.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного муниципальному учреждению на очередной финансовый год и на плановый период, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или коллективным договором.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ устанавливаются на основе требований к уровню профессиональной квалификации, необходимой для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

2.5. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок) по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп), основания и величины надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы), установлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работников или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень и примерные условия установления выплат стимулирующего характера изложены в «Примерном положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (Приложение 3 к настоящему Положению).

2.8 Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется учреждением 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.

2.9. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально - квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложены в Приложении 4 к настоящему Положению.

2.11. Оплата труда работников учреждения не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

Размеры окладов (ставок) по должностям служащих (профессиям рабочих), не определенные настоящим Положением, могут устанавливаться по решению руководителя учреждения не более оклада по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (ставки по ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» (4 квалификационный уровень).

### **III. Порядок установления должностных окладов и ставок заработной платы работникам учреждения.**

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником должности (профессии) к соответствующим квалификационным

уровням и профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, почетного звания, сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Базой для расчёта должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику, является минимальный оклад (минимальная ставка), соответствующий занимаемой должности (профессии) согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности (минимальную ставку заработной платы по профессии), надбавки и доплаты к минимальному окладу по должности (минимальной ставке по заработной плате).

3.3. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов работников и норм рабочего времени.

3.4. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) работников производится в следующие сроки:

- при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

- при установлении и присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения – отделом культуры;

- в отношении заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера - руководителем учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) возглавляемого учреждения и показателя масштаба и сложности управления учреждением. Показатель, определяющий масштаб и сложность управления учреждением определяется согласно Приложению №5 к Положению.

4.2. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных Приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются отделом культуры на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень и примерные условия установления выплат стимулирующего характера изложены в «Примерном положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа г. Бор Нижегородской области» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

4.5. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, указанных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики."

4.6. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

4.7. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

## V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

5.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счёт средств от приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается директором учреждения.

5.4. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры.

1.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов по профессии, денежных надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и сценической графики первого уровня»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
«Профессии рабочих культуры, искусства и сценической графики первого уровня»	7915

1.3. Положением об оплате труда, работникам рабочих профессий учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

- за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности;

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающей надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

1.4. Положением об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки к ставке, выслугу лет.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры, и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения и осуществляется по основной должности.

1.5. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок к ставке работника (за исключением надбавок за выслугу лет), суммируется с минимальной ставкой по профессии и формирует ставку заработной платы по профессии конкретного работника.

2. Порядок формирования должностных окладов работников осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и сценической графики.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

**2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»**

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад (рублей)
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	8764

**2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	9610

**2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	10762

**2.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад (рублей)
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	12044

2.6. Положением об оплате труда работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются следующие повышающие коэффициенты по должности:

2.6.1 Работникам, занимающим должности согласно ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, предусматриваются повышающие коэффициенты:

заведующий (руководитель) отдела	1,4;
----------------------------------	------

2.6.2. Повышающие коэффициенты по должности работников культуры, искусства и кинематографии увеличивают минимальные оклады по ПКГ и формируют минимальные оклады по должности. Минимальный оклад по должности учитывается при исчислении стимулирующих надбавок.



устанавливаемых работнику. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

2.7. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

Повышающая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитывается, исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения и осуществляется по основной должности.

2.8. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп учреждений культуры искусства и кинематографии могут предусматриваться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

2.9 Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

### 3 Порядок формирования должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, надбавок (за исключением надбавки за выслугу лет) и доплат.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	7379
2 квалификационный уровень	1,07	7915

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	1,09	8462

3.4. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5%;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%;
при выслуге лет свыше 10 лет	15%.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения и осуществляется по основной должности.

**3.5. Взысканием об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться повышающие надбавки к окладам:**

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 30%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

**3.6. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.**

**4. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.**

**4.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы, повышающих коэффициентов по профессии, надбавок (за исключением надбавки за выслугу лет) и доплат.**

**4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
I квалификационный уровень	1,0	7097

**4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
I квалификационный уровень	1,0	8103

4.4. Положением об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5%;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%;
при выслуге лет свыше 10 лет	15%.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения и осуществляется по основной должности.

4.5. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, могут устанавливаться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300% в отношении конкретного работника. Представленные персональные повышающие надбавки рассчитываются от минимальной ставки по профессии. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальной ставкой по профессии.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.6 Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

### ВЫПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

1. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

#### 1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы).
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2.	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день;  работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам;  работникам, получающим месячный оклад;  По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	в двойном размере, согласно ст. 153 ТК РФ  двойная часовая или дневная ставка;  одинарная часовая или дневная ставка сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной, часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

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

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

1.5. Доплата за увеличение объема работы, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной ему трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

1.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ, ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителя учреждения.

2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам (далее - выплаты стимулирующего характера)

3. Положение о стимулировании труда работников принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренных Уставом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

5. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

6. Правовым основанием разработки данного положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановление Правительства Нижегородской области от 06.04.017 № 202 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464» и другие нормативные правовые акты.

7. Настоящее положение включает в себя перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

8. Порядок распределения стимулирующей, части фонда оплаты труда учреждения:

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно приложению 1);
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Перечень критериев оценки результативности работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности.

8.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

8.4. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, в связи с юбилейными и праздничными датами при условии исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и являются формой поощрения работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы), за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, по итогам выполнения показателей эффективности и другое.

8.5. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

8.6. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

8.7. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат работников определяются руководителем учреждения.

8.8. В учреждениях могут использоваться стимулирующие выплаты работникам за личные и коллективные результаты деятельности.

Стимулирующие выплаты по результатам работы всего коллектива производятся в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**9. Стимулирование труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.**

9.1. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат руководителя учреждения определяются отделом культуры администрации городского округа город Бор Нижегородской области.

9.2. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат заместителю руководителя, главного бухгалтера определяются руководителем учреждения.

9.3. Выплаты стимулирующего характера руководителя, заместителю руководителя, главного бухгалтера учреждения включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- премиальные выплаты по итогам работы.

9.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям, акциям, проектам, выставкам, презентациям и т.д.); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Перечень критериев оценки результативности работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности.

9.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

9.6. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрены повышающие надбавки за выслугу лет руководителю учреждения. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из величины среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) и размера надбавки, за выслугу лет. Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5%;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%;
при выслуге лет свыше 10 лет	15%.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не учитывается при исчислении должностного оклада и иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

9.7. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрены повышающие надбавки за выслугу лет заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя, главного бухгалтера и руководителя учреждения и величины среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) и размера надбавки за выслугу лет. Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5%;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%;
при выслуге лет свыше 10 лет	15%.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не учитывается при исчислении должностного оклада и иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

9.8. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются за месяц, квартал, в связи с юбилейными и праздничными датами при условии исполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером своих должностных обязанностей, с учётом личного вклада руководителя, заместителем руководителя, главным бухгалтером и являются формой поощрения руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы), за качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, по итогам выполнения показателей эффективности и другое.

9.9. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда руководителю учреждения по видам и формам материального стимулирования руководителей производится отделом культуры городского округа город Бор Нижегородской области в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений культуры городского округа город Бор Нижегородской области» и другими локальными актами.

9.10. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения по видам и формам материального стимулирования заместителя руководителя, главного бухгалтера производится руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами.

9.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу руководителю учреждения устанавливаются приказом заведующего отделом культуры городского округа город Бор Нижегородской области в денежной сумме на период, предусмотренный «Положением об оплате труда



работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений культуры городского округа город Бор Нижегородской области» и другими локальными актами.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

**9.12.** Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный Положением об оплате труда работников учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

**9.13.** Использование условий и показателей деятельности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

**9.14.** Стимулирование труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, производится только по основной должности.

**9.15.** В учреждении могут использоваться стимулирующие выплаты руководителю за личные и коллективные результаты деятельности.

**ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА.**

Перечень оснований	Величина доплаты
1. Работникам за ведение работ по делопроизводству, личных дел работников, документов по медицинскому и пенсионному страхованию, табеля учета рабочего времени, оформление документов для представления в Фонд социального страхования и т.п.	50%
2. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	50%

Примечания:

Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников рассчитываются исходя из минимального оклада (минимальной ставки) по ПКГ.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ МАСШТАБА И СЛОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Масштаб и сложность управления и соответствующий ему индекс, к которому отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом отдела культуры администрации городского округа город Бор Нижегородской области (далее - отдел культуры) на основе объемных показателей деятельности учреждения по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным, и решения Комиссии по определению коэффициента масштаба и сложности управления учреждением (далее - Комиссия), создаваемой при отделе культуры.

Индекс масштаба и сложности управления учреждением (далее – индекс) определяется не реже одного раза в год Комиссией на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

При расчете показателей отнесения учреждения к индексу масштаба и сложности учитывается следующее:

### 2.1 Учреждения клубного типа (городские Дома культуры)

Наименование объемного показателя деятельности	Показатель индекса I	Показатель индекса II	Показатель индекса III	Показатель индекса IV
Количество культурно-массовых мероприятий (ед.)	Не менее 200	Не менее 160	Не менее 140	Не менее 120
Количество посещений на мероприятиях	Не менее 20000	Не менее 16000	Не менее 14000	Не менее 12000
Количество действующих в течение года клубных формирований	Не менее 40	Не менее 30	Не менее 20	Не менее 10
Число участников клубных формирований	Не менее 700	Не менее 500	Не менее 300	Не менее 200
Наличие собственного Интернет-сайта, Интернет-страницы (ежемесячное обновление информации)	Не менее 4 публикации в месяц	Не менее 3 публикации в месяц	Не менее 2 публикации в месяц	Не менее 1 публикации в месяц
Количество коллективов самодеятельного народного творчества	Не менее 20	Не менее 15	Не менее 8	Не менее 5

- Учреждение относится к соответствующему индексу масштаба и сложности при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для него.
- Комиссия, не реже одного раза в год, вправе присвоить учреждению более высокий индекс при увеличении объемов проводимой деятельности, достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также к более низкому индексу - при снижении качества работы.
- При изменении размера расчетной величины в соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений культуры Нижегородской области», а также показателя масштаба и сложности управления и среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения производится перерасчет должностного оклада руководителя учреждения.

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью

18 листов

Директор А.Ю. Блинова

