



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД ВЫКСА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.11.2023

№ 3566

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области и отмене отдельных постановлений администрации городского округа город Выкса Нижегородской области

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством администрация городского округа город Выкса Нижегородской области постановляет:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Отменить постановления администрации городского округа город Выкса Нижегородской области:

1) от 22 февраля 2018 года № 500 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области»;

2) от 13 марта 2018 года № 686 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 22.02.2018 № 500»;

3) от 18 декабря 2018 года № 4212 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 22.02.2018 № 500»;

4) от 04 марта 2019 года № 773 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 22.02.2018 № 500»;

5) от 15 мая 2019 года № 1877 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области

22.02.2018 № 500»;

6) от 28 ноября 2019 года № 4302 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области 22.02.2018 № 500»;

7) от 16 сентября 2020 года № 1917 «О внесении изменения в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области 22 февраля 2018 года № 500 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области»;

8) от 11 декабря 2020 года № 2766 «О внесении изменения в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области 22 февраля 2018 года № 500 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области»;

9) от 18 апреля 2022 года №1129 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области 22 февраля 2018 года № 500 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области»;

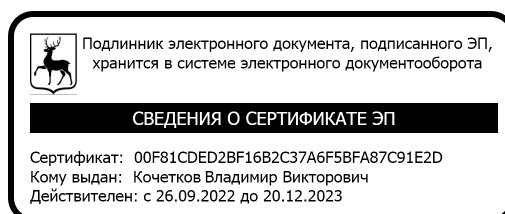
10) от 27 января 2023 года № 192 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области 22 февраля 2018 года № 500 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области»;

11) от 28 июня 2023 года № 1965 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Выкса Нижегородской области 22 февраля 2018 года № 500 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации – начальника управления физической культуры и спорта администрации городского округа город Выкса Габдрахимову О. Ю.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2023 года.

Глава
местного самоуправления



В.В. Кочетков

Приложение
к постановлению администрации
городского округа город Выкса
Нижегородской области
от 01.11.2023 № 3566

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВЫКСА НИЖЕГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

(далее - Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», решением Совета депутатов городского округа город Выкса Нижегородской области от 24 февраля 2015 года № 10 «О системах оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Выкса Нижегородской области», постановлением администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 28 мая 2012 года № 2042 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Выкса Нижегородской области» и служит основанием для разработки примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области.

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области (далее - 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 учреждений осуществляется в целях:

- 1) повышения уровня доходов работников учреждений;
- 2) установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- 3) усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

4) расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа город Выкса Нижегородской области.

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

1.6. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок заработной платы), утверждаемых администрацией городского округа город Выкса 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 законодательству Российской Федерации, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения

функций учреждениями в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждений осуществляется при формировании бюджета городского округа город Выкса Нижегородской области на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий бюджетным и автономным муниципальным учреждениям культуры городского округа город Выкса Нижегородской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда устанавливается в положении об оплате труда работников конкретного 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 данного учреждения по согласованию с главой местного самоуправления городского округа город Выкса Нижегородской области, управлением культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса 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, от 30 марта 2011 года № 251н, Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих,

утвержденном постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37, и настоящем Положении.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ устанавливаются руководителем учреждения 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 (профессиям) соответствующих профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней 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 приказом руководителя учреждения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работников или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. 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 учреждений устанавливаются коллективными договорами, 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 муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области (приложение 3 к настоящему Положению).

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

2.8. Работникам учреждений устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по ПКГ работника или в абсолютном 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.

2.9. Работникам, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационной комиссии учреждения. Аттестация работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников учреждения, утвержденным приказом руководителя учреждения.

2.10. Оплата труда медицинских, научных, педагогических и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

Размеры окладов (ставок), а также повышающих коэффициентов по должности (профессии), надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат, не определенных настоящим Положением могут устанавливаться по решению руководителя учреждения в размере:

1) в отношении установления размеров окладов (ставок) – 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));

2) в отношении размеров повышающих коэффициентов по должности,

надбавок и доплат – не более повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключение надбавок за выслугу лет) и доплат по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (ставки по ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» (4 квалификационный уровень).

2.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих городского округа город Выкса Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, городского округа город Выкса Нижегородской области, в управлении культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

2.12. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих городского округа город Выкса Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы городского округа город Выкса Нижегородской области, управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих городского округа город Выкса Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы городского округа город Выкса Нижегородской области, управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области на установленную численность муниципальных служащих городского округа город Выкса Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации городского округа город Выкса Нижегородской области, управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится управлением культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области до руководителя учреждения.

2.13. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в пункте 2.11 настоящего Положения, определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.14. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих городского округа город Выкса Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации городского округа

округа город Выкса Нижегородской области, управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

2.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области, в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником должности (профессии) к соответствующим квалификационным уровням и профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Базой для расчета должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику является минимальный оклад (минимальная ставка), соответствующий занимаемой должности (профессии) согласно профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп). 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 применяются к минимальному окладу по должности (минимальной ставке заработной плате), за исключением повышающей надбавки за выслугу лет, которая применяется исходя из минимального оклада по ПКГ (минимальной ставки по ПКГ).

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 следующем порядке:

1) при изменении минимальных должностных окладов (минимальных ставок заработной платы) по ПКГ администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области - с даты введения новых минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы;

2) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

4) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со

дня принятия уполномоченным федеральным органом в сфере образования решения о выдаче диплома.

IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

1) в отношении руководителя учреждения - администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области;

2) в отношении заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров - руководителями этих учреждений.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

При установлении условия оплаты труда руководителя учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем пятым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании ходатайства управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса

Нижегородской области путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала учреждения (минимального должностного оклада) и коэффициента сложности труда:

$$\text{ДОр} = \text{ЗПроп} \times \text{Кст}, \text{ где}$$

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗПроп - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения (минимальный должностной оклад);

Кст - коэффициент сложности труда.

4.3. Установление должностного оклада руководителя учреждения осуществляется ежегодно в начале календарного года.

4.4. Исчисление размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя управлением культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

Исчисление 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).

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров, исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютном денежном выражении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

4.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области в зависимости от исполнения учреждением показателей эффективности работы учреждения и критериев оценки его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с приказом управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

4.8. Заместителям руководителя учреждения в период исполнения обязанностей руководителя свыше семи рабочих дней помимо осуществления выплат стимулирующего характера по основной должности может производиться выплата стимулирующего характера по результатам оценки эффективности работы учреждения и критериев оценки его руководителя.

4.9. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается надбавка за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от минимального должностного оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет и 1 дня до 10 лет - до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет и 1 дня - до 15%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в сфере культуры.

4.10. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и бывших союзных республик, входящих в состав СССР, стран СНГ, Нижегородской области, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

Применение персональной повышающей надбавки за звание не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу или в абсолютном денежном выражении.

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

4.12. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.13. Администрация городского округа город Выкса Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-

управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

4.14. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого 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.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, изложен в приложении 5 к настоящему Положению.

4.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте городского округа город Выкса Нижегородской области и сайтах учреждений.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений городского округа город Выкса Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации утвержден постановлением администрации городского округа город Выкса Нижегородской области от 02 февраля 2017 года № 251 «Об утверждении правил размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа город Выкса Нижегородской области».

V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

5.2. 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, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

5.3. Работникам учреждений, в том числе руководителю учреждения, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, может быть предусмотрена выплата материальной помощи.

5.3.1. Материальная помощь может быть выплачена в случаях:

№ п/п	Основания оказания материальной помощи	Предоставляемые документы	Предельные размеры материальной помощи
1.	Государственная регистрация заключения брака работника (выплачивается одному из работников учреждения)	Копия Свидетельства о государственной регистрации брака	до 5000,00 руб.
2.	Рождение (усыновление) ребенка (выплачивается одному из работников учреждения в течение года после рождения (усыновления) ребенка)	Копия Свидетельства о рождении ребенка; Копия документа, подтверждающего усыновление ребенка.	до 5000,00 руб.
3.	Смерть (гибель) близких родственников работника (супруга/ супруги, матери/ отца, детей, в том числе усыновленных, лиц, находящихся на иждивении работника и проживающего совместно с ним, признанных иждивенцем в порядке, установленном законодательством Российской Федерации) (выплачивается одному из работников учреждения)	Копия Свидетельства о смерти; Копия документа, подтверждающего степень родства с умершим (нахождении на иждивении умершего).	до 8000,00 руб.
4.	Смерть работника в период работы в учреждении (выплачивается одному из близких родственников умершего, получившему пособие на погребение)	Копия Свидетельства о смерти; Копия документа, подтверждающего степень родства с умершим; Копия документа, подтверждающего получение пособия на погребение.	до 8000,00 руб.

5.	Утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения)	Документы из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других уполномоченных органов, подтверждающие причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику	до 15000,00 руб.
6.	Необходимость лечения (в том числе проведение хирургических операций, медицинских обследований), восстановления (реабилитации) здоровья (в том числе санаторно-курортного, кроме питания и проживания в санаторно – курортном учреждении) за исключением стоматологического лечения, протезирования и имплантации и (или) необходимость приобретения лекарственных средств и иных лечебных препаратов (оборудования) работнику и его несовершеннолетним детям	Документы на лечение и восстановление (медицинские заключения, эпикризы, справки-направления, договоры, документы, подтверждающие фактическую оплату, и т.п.), Документы на приобретение лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования (медицинские назначения, рецепты, документы, подтверждающие фактическую оплату, и т.п.)	до 40000,00 руб.

5.3.2. Выплата материальной помощи производится за счет и в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждения, формируемого на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3.3. Материальная помощь может быть предоставлена однократно в течение календарного года по каждому из оснований.

5.3.4. Материальная помощь выплачивается основным работникам учреждения на основании личного заявления по решению руководителя учреждения, руководителю учреждения - по решению администрации городского округа город Выкса Нижегородской области на основании ходатайства управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

5.3.5. Выплата материальной помощи не производится работникам, принятым на работу по совместительству.

5.3.6. Порядок, условия и конкретные размеры выплат материальной помощи регулируются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения, в том числе руководителю учреждения, заместителям руководителя, главным бухгалтерам может выплачиваться единовременное денежное поощрение в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.4.1. Единовременное денежное поощрение может выплачиваться в следующих случаях:

№ п/п	Основания выплаты единовременного денежного поощрения	Предельные размеры единовременного денежного поощрения
1.	В связи с праздничными датами (государственными, профессиональными праздниками (памятными днями)): Новогодние каникулы, День защитника Отечества, Международный женский день, День работника культуры, общероссийский День библиотек, День России, День молодежи, День присвоения Выксе статуса города, День кино, День знаний, День учителя, День работника автомобильного транспорта, День народного единства, День Конституции Российской Федерации	до 10000,00 рублей
2.	В связи с юбилейными датами учреждений (учреждений клубного типа и библиотек, являющихся структурными подразделениями учреждений) - 10 лет и в дальнейшем каждые 5 лет со дня основания	до 5000,00 руб.
3.	В связи с юбилейными датами клубных формирований и формирований самодеятельного народного творчества, в том числе которым в установленном порядке присвоена почетная категория «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив» - 5, 10, 15, 20 лет и в дальнейшем каждые	до 5000,00 руб.

	5 лет со дня основания	
4.	В связи с юбилейными датами работников, руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров -50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и в дальнейшем каждые 5 лет	до 5000,00 руб.
5.	В связи награждением работников, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственными, правительственными, ведомственными наградами, наградами Нижегородской области, городского округа город Выкса Нижегородской области, управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области, учреждения	до 15000,00 руб.
6.	При достижении работником возраста, дающего право выхода на пенсию при стаже работы сфере культуры городского округа город Выкса Нижегородской области: - от 15 до 20 лет - от 20 лет и одного дня до 25 лет - от 25 лет и одного дня до 30 лет - от 30 лет и одного дня до 35 лет - от 35 лет и одного дня до 40 лет - свыше 40 лет и одного дня	до 6000,00 руб. до 12000,00 руб. до 18000,00 руб. до 24000,00 руб. до 30000,00 руб. до 36000,00 руб.

5.4.2. Размер единовременного поощрения в связи с награждением работников учреждения, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственными, правительственными, ведомственными наградами, наградами Нижегородской области, городского округа город Выкса Нижегородской области, управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области, учреждения определяется на основании соответствующего законодательства (нормативных правовых актов), учреждающих соответствующие награды и регламентирующих соответствующие выплаты, в случае отсутствия в законодательстве (нормативных правовых актах), учреждающих соответствующие награды, положений, регламентирующих выплаты к соответствующим наградам, их размер не должен превышать установленный в подпункте 5.4.1 пункта 5.4. настоящего Положения.

5.4.3. Единовременное поощрение выплачивается по основной должности (профессии) работникам учреждения, заместителям руководителя, главным бухгалтерам при наличии подтверждающих документов по решению руководителя учреждения, руководителю учреждения - по решению

администрации городского округа город Выкса Нижегородской области на основании ходатайства управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

Выплата единовременного поощрения не производится работникам, принятым на сезонную и временную работу, по совместительству, находящимся в отпуске: по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.4.4. Единовременное поощрение может быть выплачено по нескольким основаниям одновременно при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

5.5. 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, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо 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.

5.7. 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.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и
автономных учреждений культуры
городского округа город Выкса
Нижегородской области

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВЫКСА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Порядок формирования ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений городского округа город Выкса Нижегородской области (далее - 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. Профессионально-квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальная ставка заработной платы по ПКГ (руб.)
	Бутафор; костюмер; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; киномеханик; дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; столяр по изготовлению декораций	12156,00

1.3. Профессионально-квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:

Квалификационн ые уровни	Наименование должности (профессии)	Минимальна я ставка заработной платы по	Повышающ ий коэффициен т по	Минимальна я ставка заработной платы по
-----------------------------	--	--	--------------------------------------	--

		ПКГ(руб.)	профессии	профессии (руб.)
1 квалификационн ый уровень	Механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕКТС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов ЕКТС; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕКТС	13410,00	1,0	13410,00
2 квалификационн ый уровень	Механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕКТС; оператор видеозаписи 6 - 7 разрядов ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕКТС		1,06	14215,00
3 квалификационн ый уровень	Оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС		1,12	15019,00
4 квалификационн ый уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационны ми уровнями, при		1,18	15824,00

	<p>выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ</p>			
--	---	--	--	--

1.4. Работникам учреждений может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке заработной платы по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к минимальной ставке по 4 квалификационному уровню по ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня». Коэффициенты, повышающие ставку заработной платы по ПКГ работников рабочих профессий культуры, искусства и кинематографии, формируют минимальную ставку заработной платы по профессии и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок работникам. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области.

1.5. Оплата труда рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, устанавливается руководителем учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

1.6. Работникам рабочих профессий учреждений могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии:

- 1) за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);
- 2) за сложность и напряженность выполняемой работы;
- 3) за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается приказом руководителя учреждения 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 или в абсолютном денежном выражении.

1.7. Работникам учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки к ставке 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 заработной платы по ПКГ.

Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет и 1 дня до 10 лет - до 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет и 1 дня - до 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.

1.8. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок к ставке работника (за исключением надбавок за выслугу лет), суммируется с минимальной ставкой заработной платы 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 кинематографии.

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»:

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад по ПКГ (руб.)
	Контролер билетов	13460,00

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

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад по ПКГ (руб.)
	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;	14759,00

	аккомпаниатор; культорганизатор; контролер-посадчик аттракциона	
--	--	--

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

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад по ПКГ (руб.)
	<p>Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); главный библиотекарь; главный библиограф; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; репетитор по вокалу; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист</p>	16528,00

	эстрадного оркестра (ансамбля); артист танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; редактор по репертуару	
--	---	--

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

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад по ПКГ (руб.)
	Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; главный дирижер; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) Дома (Дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; художественный руководитель; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники;	18496,00

	руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	
--	--	--

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

2.6.1. Работникам художественного, артистического персонала и специалистам учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты:

за присвоение должности категории «главный»	1,6
за квалификационную категорию:	
«ведущий специалист»	1,5
«специалист высшей категории»	1,4
«специалист первой категории»	1,2
«специалист второй категории»	1,1

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

за руководство структурным подразделением (службой):	
заведующий (руководитель) центром	1,6
заведующий (руководитель) отделом, мастерской	1,4
заведующий (руководитель) сектором, коллективом	1,3
заведующий (руководитель) творческой частью (художественной, музыкальной, литературно-драматургической)	1,2
заведующий (руководитель) учреждением клубного типа, расположенным в сельской местности (Дома досуга)	1,1
заведующий (руководитель) учреждением клубного типа, расположенным в сельской местности (Дома творчества)	1,2
заведующий (руководитель) учреждением клубного типа, расположенным в сельской местности (Дома культуры и творчества)	1,3
заведующий (руководитель) учреждением клубного типа, расположенным на территории рабочего поселка (Дома	1,4

творчества)	
заведующий (руководитель) учреждения клубного типа, расположенным на территории рабочего поселка (Дворцы культуры)	1,5
заведующий (руководитель) учреждением клубного типа, расположенным на территории города	1,5
заведующий (руководитель) районным Домом культуры	1,6
заведующий (руководитель) библиотекой, расположенной на территории города	1,4
за присвоение должности категории «главный»	1,5
за ученую степень:	
доктор наук	1,3
кандидат наук	1,2
за квалификационную категорию:	
ведущий специалист	1,4
специалист высшей категории	1,3
специалист первой категории	1,2
специалист второй категории	1,1
специалист третьей категории	1,05
за работу в учреждениях, обслуживающих граждан со специальными потребностями (с нарушением слуха, нарушением зрения, нарушением интеллекта, с речевыми нарушениями, нарушениями опорно – двигательного аппарата, со сложной структурой нарушений, эмоционально – волевыми нарушениями, расстройствами аутистического спектра)	1,2

2.6.3. 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 предусматриваются персональные повышающие надбавки за звание:

работникам коллективов самодеятельного художественного творчества учреждений:	
за присвоение почетной категории (звания) «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив Нижегородской области»	10%
работникам учреждений:	
за почетное звание «Народный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	40%
за почетное звание «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	30%
за почетное звание «Заслуженный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	30%
за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	20%
за звание «Заслуженный деятель искусств Нижегородской области»	10%
за звание «Заслуженный работник культуры Нижегородской области»	10%

Персональные повышающие надбавки за звание рассчитываются от минимального оклада по должности. Применение персональных повышающих надбавок за звание не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу или в абсолютном денежном выражении. Персональная надбавка суммируется с минимальным окладом по должности

2.8. 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 - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет и 1 дня до 10 лет - до 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет и 1 дня - до 15%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимального оклада по 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 или в абсолютном денежном выражении.

2.9. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии учреждения предусматриваются повышающие надбавки:

- 1) за высокое профессиональное мастерство;
- 2) за сложность и напряженность труда;
- 3) за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается приказом руководителя учреждения 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.

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

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

3. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных 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. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад по ПКГ (руб.)	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Агент рекламный; делопроизводитель; кассир; секретарь; статистик	11332,00	1,0	11332,00
2 квалификационный	Должности служащих		1,07	12125,00

ый уровень	первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»			
------------	---	--	--	--

3.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад по ПКГ (руб.)	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник-программист; художник	11878,00	1,0	11878,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование		1,09	12947,00

	«старший»			
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория			
	Заведующий складом; заведующий хозяйством			
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		1,20	14254,00
	Начальник хозяйственного отдела			
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		1,32	15679,00
	Мастер участка			

	(включая старшего); механик			
--	--------------------------------	--	--	--

3.4. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад по ПКГ (руб.)	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; психолог; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по закупкам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчи	15331,00	1,0	15331,00

	к; экономист; эксперт; юрисконсульт			
2 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификацион ного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжност ная категория		1,09	16711,00
3 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификацион ного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжност ная категория		1,20	18397,00
4 квалификационн ый уровень	Должности служащих первого квалификацион ного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		1,32	20237,00
5 квалификационн ый уровень	Главные специалисты: в отделах, мастерских; заместитель главного бухгалтера		1,47	22537,00

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

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет и 1 дня до 10 лет - до 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет и 1 дня - до 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 или в абсолютном денежном выражении.

3.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться повышающие надбавки:

- 1) за высокое профессиональное мастерство;
- 2) за сложность и напряженность труда;
- 3) за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности.

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

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

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

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

4.2. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальная ставка заработной платы по	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы по
--------------------------	------------------------------------	--	-------------------------------------	--

		ПКГ (руб.)		профессии (руб.)
1 квалификационн ый уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационн ых разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационн ым справочником работ и профессий рабочих; водитель транспортно – уборочной машины; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кассир билетный; кладовщик; контролер- кассир; подсобный рабочий; плотник; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по уходу за животными; садовник;</p>	10899,00	1,0	10899,00

	<p>слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>			
2 квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»</p>		1,14	12425,00

4.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Минимальная ставка заработной платы по ПКГ (руб.)	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено	12444,00	1,0	12444,00

	<p>присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; плотник; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>			
<p>2 квалификационный уровень</p>	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым</p>		<p>1,23</p>	<p>15306,00</p>

	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; плотник; рабочий зеленого хозяйства; слесарь-сантехник; слесарь-ремонтник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		1,49	18542,00
4	Наименования		1,63	20284,00

<p>квалификационны й уровень</p>	<p>профессий рабочих, предусмотренн ых 1 - 3 квалификацион ными уровнями настоящей профессиональн ой квалификацион ной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</p>			
--------------------------------------	---	--	--	--

4.4. Положением об оплате труда учреждения работникам учреждения может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке заработной платы по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к ставке. Коэффициенты, повышающие минимальную ставку по ПКГ работников рабочих профессий, увеличивают минимальные ставки и формируют новые минимальные ставки по соответствующим профессиям и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утверждается администрацией городского округа город Выкса Нижегородской области.

4.5. Оплата труда рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, устанавливается руководителем учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4.6. Положением об оплате труда работников учреждения профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются 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 - до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет и 1 дня до 10 лет - до 10%;

- при выслуге лет свыше 10 лет и 1 дня - до 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 или в абсолютном денежном выражении.

4.7. Положением об оплате труда работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих могут устанавливаться повышающие надбавки:

- 1) за высокое профессиональное мастерство;
- 2) за сложность и напряженность труда;
- 3) за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер 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 персональных повышающих надбавок, суммируется с минимальной ставкой по профессии.

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

4.8. Сумма произведенных увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и
автономных учреждений культуры
городского округа город Выкса
Нижегородской области

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа город Выкса, утвержденным постановлением администрации городского округа город Выкса от 28 мая 2012 года № 2042 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера), работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области (далее - учреждения) могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) 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);

3) процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда.

1.3. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых

условиях труда.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов	до 30
2.	Специалистам государственных учреждений, расположенных в сельской местности. Перечень должностей специалистов для установления надбавок за работу в сельской местности определяется по приказам Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 и от 29 мая 2008 года № 247н, от 03 июля 2008 года №305н	25
3.	При разъездном характере работы (автоклубы, передвижные библиотеки, плавучие культбазы, агиткультбригады, культпалатки и др.) время в пути, составляющее более 12 часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки	1,5 - 3 за каждые сутки (выплачивается с момента выезда к месту нахождения организации)

1.4. Работникам учреждений, интенсивность работы которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Порядок и условия разделения рабочего дня на части, величину продолжительности перерыва между ними, срок, на который вводится разделенный рабочий день, основания применения данной компенсации для каждого работника определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. 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)	не менее 20
2.	Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	до 25

3.	<p>За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации:</p> <p>I класса</p> <p>II класса</p>	<p>25</p> <p>10</p>
4.	<p>В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки</p>
	<p>работникам, получающим месячный оклад</p>	<p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
5.	<p>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</p>	

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и
автономных учреждений культуры
городского округа город Выкса
Нижегородской области

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД ВЫКСА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Настоящее Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры городского округа город Выкса Нижегородской области (далее – Примерное положение, учреждение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей учреждений культуры (далее - работники культуры).

2. Примерное положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам культуры (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Примерное положение служит основой для разработки положения о стимулировании труда в учреждениях.

3. Положение о стимулировании труда работников культуры принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом 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 Примерного положения являются Трудовой кодекс Российской Федерации и другие нормативные правовые акты.

7. Настоящее Примерное положение определяет 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:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно приложению 1 к настоящему Положению);
- 4) 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, год 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 и другое.

8.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

8.6. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденном в данном учреждении.

8.7. 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 работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

8.8. Использование условий и показателей деятельности работников

учреждения, не связанной с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда не допускается.

8.9. Стимулирование труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

8.10. Как правило, премирование заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, определяется руководителем учреждения. Премирование руководителей структурных подразделений учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения, работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.11. 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 учреждения.

9.1. Порядок, сроки и основания стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются управлением культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном исполнении своих должностных обязанностей.

9.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся за счет и в пределах годового размера фонда оплаты труда соответствующего учреждения, сформированного на календарный год в пределах размера субсидий бюджетным и автономным муниципальным учреждениям культуры городского округа город Выкса Нижегородской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.3. При назначении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главных бухгалтеров и работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров).

9.4. Размер выплат стимулирующего характера руководителя учреждения может быть пересмотрен при изменении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

9.5. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде:

1) премии по итогам работы за месяц;

2) премии по итогам работы за год;

3) премии по итогам работы за выполнение важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий.

Выплата премий по итогам работы за месяц, год производится по результатам оценки деятельности учреждения за соответствующий период с учетом выполнения показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в целях заинтересованности руководителей в повышении эффективности работы учреждений.

Выплата премии по итогам работы за выполнение важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий производится в целях поощрения руководителей за оперативность и качественный результат труда.

9.6. Премирование руководителей учреждений осуществляется в текущем календарном году.

9.7. Премирование руководителей учреждений по итогам работы за месяц, год осуществляется посредством бальной оценки выполнения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей за месяц, год.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, размер премии руководителя учреждения за месяц равен 30 процентам должностного оклада руководителя соответствующего учреждения, за год – 100 процентам должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

9.8. Показатели эффективности деятельности учреждений и критерии оценки их руководителей по итогам работы за месяц, год разрабатываются и утверждаются приказом начальника управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

9.9. Премия по итогам работы за выполнение важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий устанавливается руководителям учреждений с учетом их личного вклада в повышение эффективности выполняемых важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий, требующих оперативности, высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе по:

1) снижению бюджетных расходов – до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения (по итогам года);

2) перевыполнению плановых объемов приносящей доход деятельности и платных муниципальных услуг - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения (по итогам года);

3) участием в реализации федеральных целевых, ведомственных программ - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующего

учреждения (по итогам года);

4) получению грантов - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения (по итогам года);

5) реализации проекта «Пушкинская карта» - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения (по итогам года);

б) проведению (участию в проведении) на высоком профессиональном уровне международных, всероссийских, региональных (областных) окружных (районных, городских) мероприятий (проектов), направленных на формирование положительного имиджа городского округа город Выкса Нижегородской области - до 100 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения (по итогам проведения (участия в проведении) мероприятий (проектов).

9.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся по решению администрации городского округа город Выкса Нижегородской области на основании ходатайства управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области.

9.11. Оценку эффективности и результативности работы руководителей учреждений на основе выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки их руководителей, путем подсчета баллов; подготовку предложений о размере премии по итогам работы за месяц, год и за выполнение важных (особо важных) и срочных (особо срочных) работ и мероприятий осуществляет комиссия управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса Нижегородской области (далее - комиссия).

Положение о комиссии и состав комиссии утверждается приказом начальника управления культуры, туризма и молодежной политики администрации городского округа город Выкса.

9.12. При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и
автономных учреждений культуры
городского округа город Выкса
Нижегородской области

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

Перечень оснований	Величина доплат
1. Работникам учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:	
Руководство комиссией	20%
Работа секретаря	15%
2. Водителям автотранспортных средств при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30%
3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30%

Примечание:

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.

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

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и
автономных учреждений культуры
городского округа город Выкса
Нижегородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К КАТЕГОРИИ
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И
ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВЫКСА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. К категории административно-управленческого персонала учреждений относятся следующие должности:

- 1.1. Бухгалтер всех категорий, включая ведущего и старшего;
- 1.2. Главный бухгалтер;
- 1.3. Главный инженер;
- 1.4. Главный энергетик;
- 1.5. Делопроизводитель;
- 1.6. Документовед всех категорий, по направлениям, не относящиеся к основной деятельности;
- 1.7. Заместители руководителя по направлениям, не относящимся к основной деятельности;
- 1.8. Инженер всех наименований и категорий, включая ведущего и старшего, по направлениям, не относящимся к основной деятельности;
- 1.9. Инженер – программист всех категорий, включая ведущего;
- 1.10. Инспектор всех наименований, включая старшего, по направлениям, не относящимся к основной деятельности;
- 1.11. Менеджер всех наименований, включая старшего, по направлениям, не относящимся к основной деятельности;
- 1.12. Помощник руководителя;
- 1.13. Программист, включая ведущего и старшего, по направлениям, не относящимся к основной деятельности;
- 1.14. Руководитель учреждения;
- 1.15. Секретарь руководителя;
- 1.16. Специалист всех наименований и категорий, включая ведущего, старшего и младшего по направлениям, не относящимся к основной деятельности;
- 1.17. Экономист всех наименований и категорий, включая главного, ведущего и старшего по направлениям, не относящимся к основной деятельности;
- 1.18. Эксперт всех наименований, включая главного, ведущего, старшего и младшего по направлениям, не относящимся к основной деятельности;

1.19. Юрисконсульт всех категорий.

2. К категории вспомогательного персонала учреждений относятся следующие должности (профессии):

2.1. Водитель транспортного средства (автобуса, грузового автомобиля, легкового автомобиля, погрузчика, электромобиля и других видов транспорта);

2.2. Гардеробщик;

2.3. Дворник;

2.4. Истопник;

2.5. Кладовщик;

2.6. Кассир;

2.7. Мастер всех наименований, включая старшего, по направлениям, не относящимся к основной деятельности;

2.8. Механик всех наименований, включая главного, по направлениям, не относящимся к основной деятельности;

2.9. Подсобный рабочий;

2.10. Плотник;

2.11. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

2.12. Слесарь-ремонтник;

2.13. Слесарь-сантехник;

2.14. Сторож (вахтер);

2.15. Техник всех наименований и категорий по направлениям, не относящимся к основной деятельности;

2.16. Уборщик служебных (производственных) помещений;

2.17. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.