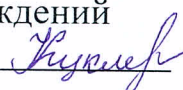


Согласовано
Председатель СТК
Учреждений
 А.Г.Куклева

Утверждено приказом директора
Учреждений «Оу.С.03» 08 2023г., №22
Отарская М.В.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Стеклозаводский Дом культуры городского округа город Бор Нижегородской области» (МАУК «Стеклозаводский ДК») (далее - Учреждение), подведомственного отделу культуры администрации городского округа город Бор Нижегородской области (далее - Положение)

І. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02.06.2014г. № 88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 464 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением администрации городского округа г. Бор от 05.05.2017 № 2344 «О внесении изменений в Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа г. Бор Нижегородской области, утвержденный постановлением администрации городского округа г. Бор от 18.05.2015 № 2306» и служит основанием при разработке положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа г. Бор Нижегородской области (далее - учреждений). Настоящее положение не распространяется на муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования, подведомственные Управлению культуры и туризма администрации городского округа город Бор Нижегородской области (далее - Управление культуры).

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

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

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширение прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждениями культуры 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 областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (далее- ФОТб) и стимулирующую часть (далее- ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда устанавливается в положении об оплате труда работников 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 Управлением культуры и включает в себя все должности работников данного учреждения.

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

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

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ устанавливаются на основе требований к уровню профессиональной квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

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

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников 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, автономных и казенных Учреждений, культуры городского округа г. Бор Нижегородской области» (Приложение 3 к настоящему Положению).

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

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

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

коллективных результатов труда;

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

2.10. Работникам, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение их производится на основании решений аттестационных комиссий. Аттестация работников Учреждений, осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий, утверждаемых Управлением культуры.

2.11. Оплата труда медицинских, научных, педагогических и других работников учреждений, 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 определенные настоящим Положением, могут устанавливаться по решению руководителя учреждения в размере:

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);

в отношении размеров повышающих коэффициентов по должности, надбавок и доплат - не более повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением 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).

2.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и

работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, Управления культуры.

2.13. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, Управления культуры, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, Управления культуры, на установленную численность государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, Управления культуры Нижегородской области, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Управлением культуры до учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного 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).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, Управления культуры Нижегородской области.

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 профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, сложности и объёма выполняемой работы.

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

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 следующие сроки:

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

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

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

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

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, в том числе директоров и художественных руководителей театров, осуществляющих руководство деятельностью учреждения на основе разделения сфер ведения, их заместителей, художественных руководителей театров, осуществляющих руководство творческой деятельностью в театре и назначаемых руководителем учреждения, при отсутствии разделения сфер ведения в учреждении в части его руководства, и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения - Управления культуры;

- в отношении заместителей руководителей учреждений, художественных руководителей театров, осуществляющих руководство творческой деятельностью в театре и назначаемых руководителем учреждения, при отсутствии разделения сфер ведения в учреждении в части его руководства, 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 Управлением культуры в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. №

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".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения обеспечивается непревышение 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. Должностные оклады заместителей руководителей, художественных руководителей театров, осуществляющих руководство творческой деятельностью в театре и назначаемых руководителем учреждения, при отсутствии разделения сфер ведения в учреждении в части его руководства, и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Аналогичный порядок принимается при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Управлением культуры по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы 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 правовыми актами Правительства Нижегородской области.

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

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

4.5. 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 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.6. Министерство культуры Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного государственного учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

4.7. 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.

4.9. 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 министерства культуры Нижегородской области. По решению министерства культуры Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений может размещаться в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах указанных учреждений.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержден постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 г. № 907.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать 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 при Управлении культуры, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

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

5.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Управлением культуры администрации городского округа г. Бор Нижегородской области с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.6. 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 муниципального
автономного учреждения
культуры «Стеклозаводский Дом
культуры городского округа город
Бор Нижегородской области»
(МАУК «Стеклозаводский ДК»)
подведомственного отделу
культуры администрации

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СТЕКЛОЗАВОДСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР».

1. Порядок формирования ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных Учреждений, , подведомственных Управлению культуры и туризма администрации городского округа город Бор Нижегородской области (далее – Учреждений,), осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры.

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	12156

1.3. Положением по оплате труда учреждения, работнику 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 ПКГ «Профессий 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 и ответственных работах утверждается Управлением культуры, в ведении которого находится учреждение.

1.4 Положением об оплате труда, работникам рабочих профессий Учреждений, могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

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

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

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

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

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

Рекомендуемые размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

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

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

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

2. Порядок формирования должностных окладов работников осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и 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 работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад по ПКГ (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	16528

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава Учреждений, культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад по ПКГ (рублей)
«Должности руководящего состава Учреждений, культуры, искусства и кинематографии»	18496

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

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

заведующий (руководитель) сектором, коллективом	1,3;
заведующий (руководитель) творческой частью (художественной, музыкальной, литературно- драматургической) за квалификационную категорию:	1,2;
за работу в учреждениях, обслуживающих граждан со специальными потребностями (глухие, слепые)	1,2.

2.4.2. Повышающие коэффициенты по должности работников культуры, искусства и кинематографии увеличивают минимальные оклады по ПКГ и формируют минимальные оклады по должности. Минимальный оклад по должности учитывается при исчислении стимулирующих надбавок, устанавливаемых работнику. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

2.5. Положением об оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются персональные повышающие надбавки за звание:

за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)"	20%.
--	------

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. Персональная надбавка суммируется с минимальным окладом по должности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок.

3.1. Положением об оплате труда работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников сферы научных исследований и разработок, могут устанавливаться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;

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

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

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

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

4 Порядок формирования должностных окладов работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

4.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный оклад по ПКГ	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад
1 квалификационный уровень	11332	1,0	11332
2 квалификационный уровень		1,07	12125

4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный оклад по ПК	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад
1 квалификационный уровень	11878	1,0	11878
2 квалификационный уровень		1,09	12947
3 квалификационный уровень		1,20	14254
4 квалификационный уровень		1,32	15679
5 квалификационный уровень		1,44	17104

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

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

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

5. Порядок формирования ставок заработной платы работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

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

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы по ПКГ (рублей)	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы по профессии (рублей)
1 квалификационный уровень	10899	1,0	10899

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

- за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

ВЫПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СТЕКЛОЗАВОДСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР»

1. Работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных Учреждений, культуры, подведомственных Управлению культуры и туризма администрации городского округа город Бор Нижегородской области (далее – Учреждений,) могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы).
1.	<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>работникам, получающим месячный оклад;</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха.</p>	<p>не менее чем в двойном размере, согласно ст. 153 ТК РФ</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</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> <p>В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ, ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СТЕКЛОЗАВОДСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР»

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

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

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

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

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

6. Правовым основанием разработки данного положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных Учреждений, Нижегородской области», постановление Правительства

Нижегородской области от 06.04.017 № 202 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464» и другие нормативные правовые акты.

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

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

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно

приложению 1);

- премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

8.5. 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, утверждённым в данном учреждении.

8.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат

стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

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

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

8.9. 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, заместителей руководителя.

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

9.2. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат заместителям руководителя, определяются руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из величины среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя) и размера надбавки, за выслугу лет. Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

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

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

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

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

9.9. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда заместителям руководителей Учреждения, культуры по видам и формам материального стимулирования заместителей руководителей производится руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами.

9.10. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу руководителя Учреждения, устанавливаются приказом начальника управления культуры городского округа город Бор Нижегородской области в денежной сумме на период, предусмотренный «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений, культуры

городского округа город Бор Нижегородской области» и другими локальными актами.

Размер выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемого им.

9.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный Положением об оплате труда работников учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера заместителя руководителя Учреждения, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

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

9.13. Стимулирование труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения культуры, производится только по основной должности.

9.14. В Учреждении культуры могут использоваться стимулирующие выплаты руководителю за личные и коллективные результаты деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате
труда работников
муниципального автономного
учреждения культуры
«Стеклозаводский Дом
культуры городского округа
город Бор Нижегородской
области»
(МАУК «Стеклозаводский ДК»)
подведомственного отдела
культуры администрации
городского округа город Бор
Нижегородской области

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

Перечень оснований	Величина доплаты
Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	До 30%

Примечания:

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

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ МАСШТАБА И СЛОЖНОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СТЕКЛОЗАВОДСКИЙ
ДОМ КУЛЬТУРЫ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР»**

1. Масштаб и сложность управления и соответствующий ему индекс, к которому отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом Управления культуры и туризма администрации городского округа город Бор Нижегородской области (далее - Управление культуры) на основе объемных показателей деятельности учреждения по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным, и решения Комиссии по определению коэффициента масштаба и сложности управления учреждением (далее - Комиссия), создаваемой при отделе культуры.
2. Индекс масштаба и сложности управления учреждением (далее – индекс) определяется не реже одного раза в год Комиссией на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

**2.3.2 Учреждения клубного типа
(городские Дома культуры)**

Наименование объемного показателя деятельности	Показатель индекса I	Показатель индекса II	Показатель индекса III	Показатель индекса IV
Количество культурно-массовых мероприятий (ед.)	Не менее 200	Не менее 160	Не менее 130	Не менее 110
Количество посещений на мероприятиях	Не менее 20000	Не менее 15000	Не менее 13000	Не менее 12000

Количество действующих в течение года клубных формирований	Не менее 40	Не менее 30	Не менее 20	Не менее 10
Число участников клубных формирований	Не менее 700	Не менее 500	Не менее 200	Не менее 100
Наличие собственного Интернет-сайта, Интернет-страницы (ежемесячное обновление информации)	Не менее 4 публикации в месяц	Не менее 3 публикации в месяц	Не менее 2 публикации в месяц	Не менее 1 публикации в месяц

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

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

28 (двадцать восемь) ЛИСТОВ
цифрами прописью

Должность Директор

Подпись И. Старская / Старская И.И.

« 20 » августа 20 23 г. М. П.

