



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области

27.04.2018

№ 275

Об утверждении Положения об оплате  
труда работников муниципальных учреждений  
культуры города Заволжья

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Заволжья в соответствии с Трудовым кодексом РФ, руководствуясь распоряжением Правительства Нижегородской области от 01.12.2017 № 1940-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области», постановлениями администрации Городецкого муниципального района от 02.05.2017 № 989 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Городецкого района», от 18.12.2017 № 3262 «О принятии мер по увеличению оплаты труда», от 27.04.2018 № 1181 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Городецкого района», постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 41 « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья» (с изменениями от 04.04.2018), Администрация города Заволжья **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Заволжья.

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

3. Действие раздела 4 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера» распространяется с 1 июля 2018 года.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня размещения в сети Интернет.

5. Начальнику отдела по общим вопросам Л. Н. Астраптовой:

5.1. Обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Заволжья ([w.w.w.zavolzhya.ru](http://w.w.w.zavolzhya.ru)).

5.2. Внести изменения в кадровую документацию директоров МБУК «Дворец культуры г. Заволжья» и МБУК «ЗЦБС».

6. Директорам муниципальных учреждений культуры города Заволжья,

привести положения об оплате труда работников в соответствие с настоящим постановлением.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы Администрации

О. В. Ганичев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
города Заволжья  
от 27.04.2018 № 275

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры  
города Заволжья**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Заволжья (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02.07. 2014 № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области от 02.05.2017 № 989 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Городецкого района», постановлением администрации города Заволжья Городецкого района Нижегородской области от 17.01.2018 № 41 « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья» и служит основанием при разработке положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Заволжье (далее – учреждения культуры).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждений культуры 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 культуры устанавливается в целях:

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждений культуры, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, Нижегородской области, Городецкого района и города Заволжья, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- квалификационных характеристик должностей работников в области культуры в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Городецкого района, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 17.10.2008 № 3321 (далее – перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Городецкого района, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 17.10.2008 № 3321 (далее – перечень видов выплат стимулирующего характера);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ;

1.7. Минимальные должностные оклады (минимальные ставки заработной платы) работников по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы), утверждаемых нормативно - правовыми актами города Заволжья.

1.8. Условия оплаты труда, включая размеры оклада по должности (ставки заработной платы), повышающих коэффициентов к окладу, выплат стимулирующего и компенсационного характера, доплат и надбавок, а так же условия осуществления выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. 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).

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждениями в части оплаты труда работников учреждений, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств города Заволжья, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых данными учреждениями муниципальных услуг.

1.12. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждений осуществляется на основании нормативно - правового акта главного распорядителя бюджетных средств, в соответствии с Решением Думы города Заволжья Городецкого муниципального района на очередной финансовый год или Решениями Думы, принимаемыми в течение финансового года.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда в учреждениях культуры формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Заволжья Городецкого муниципального района (далее – бюджет города Заволжья), предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений культуры, размеров субсидий из бюджета города Заволжья бюджетным и автономным учреждениям культуры на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.3. Штатное расписание учреждения культуры в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с Администрацией города Заволжья, осуществляющей функции и полномочия учредителя бюджетных учреждений культуры (далее - Учредитель) и включает

в себя все должности работников данного учреждения культуры, соответствующие его уставной деятельности.

2.3.1. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н, в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.04.2012 № 338н.

Профессии работников или должности служащих подразделяются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.03.2013 № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов», Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих подразделяются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Должности работников сферы научных исследований и разработок подразделяются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.3.2. Штатная численность работников учреждения культуры 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 учреждений культуры, 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 занимаемым должностям и 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 в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работников учреждений культуры 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 культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными 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 учреждений культуры (приложение 3 к настоящему Положению).

Выплаты стимулирующего 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.

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

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

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

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

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением

результатов;

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

2.9. Работникам учреждений культуры устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности соответствующего учреждения культуры, 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 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 учреждений культуры, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационных комиссий. Аттестация работников учреждений культуры осуществляется в соответствии с положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий. Положение о порядке проведения аттестации утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

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

### **3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений культуры**

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 объема выполняемой работы.

3.2. Базой для расчета должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику является минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы), 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.

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

3.4. Изменение размера оклада (должностного оклада), ставок заработной платы работников производится:

- при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ нормативно-правыми актами города Заволжья - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в соответствующем учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада);

- при наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

4.1. Заработная плата директоров учреждений культуры (далее - руководителей учреждений), их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения – Учредителем (Администрацией города Заволжья);

- в отношении заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера – руководителем соответствующего учреждения.

4.2. Должностные оклады руководителям учреждений города Заволжья устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с нормативно-правовыми актами города Заволжья.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера в учреждениях культуры устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных

окладов руководителей соответствующих учреждений культуры. Аналогичный порядок принимается при установлении должностного оклада художественному руководителю соответствующего учреждения культуры при выполнении им функций заместителя руководителя данного учреждения.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений культуры, 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 постановлением Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области от 17.01.2018 № 42 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Заволжья и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений» и определяется в кратности 2.

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

По вновь созданному учреждению культуры в течение первого года его деятельности, соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы вновь созданного учреждения культуры.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений культуры, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

4.6. Для поощрения руководителей учреждений культуры, их заместителей и

главных бухгалтеров устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы соответствующих учреждений культуры, в т.ч. целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры в соответствии с Распоряжением Правительства Нижегородской области от 28.02.2013 № 428-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменение в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Нижегородской области», в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» и доведения средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в Нижегородской области.

Результаты определяются комиссией Администрации города Заволжья, при условии предварительного согласования с главой Администрации города Заволжья, на основе данных ежемесячных и годовых отчетов руководителей учреждений культуры.

Указанные выплаты устанавливаются в размере до 100 процентов включительно от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

В пределах фонда оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты:

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий (максимальный размер не ограничивается);
- единовременная премия в связи с:
  - выходом на государственную пенсию;
  - юбилейными датами: 50-летием, 55-летием (для женщин), 60-летием со дня рождения;
  - профессиональными праздниками, установленными Правительством РФ.

Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

4.7. В пределах фонда оплаты труда руководителям учреждений, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений культуры могут устанавливаться иные выплаты:

- материальная помощь в размере одного должностного оклада при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в течение календарного года.
- материальной помощью в размере, не превышающем должностного оклада, в следующих случаях:
  - при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, необходимость в платном лечении с предоставлением документов, подтверждающих данные обстоятельства);
  - в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга(и), детей);
  - на рождение ребенка;
  - на регистрацию брака.

Вышеперечисленные выплаты устанавливаются для руководителя учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья, для заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения – в соответствии с локальными нормативными актами учреждения культуры.

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

4.9. Условия оплаты труда руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.10. Учредитель устанавливает и контролирует предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

4.11. Основной персонал учреждения культуры - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (руководители структурных подразделений). Перечень должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается в соответствии с постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 38 «Об утверждении перечня должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры города Заволжья, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности».

4.12. Вспомогательный персонал учреждения культуры - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Примерный перечень должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры, относимых к вспомогательному персоналу, устанавливается в соответствии с постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 36 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала муниципальных учреждений культуры города Заволжья».

4.13. Административно-управленческий персонал учреждения культуры - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Примерный перечень должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры,

относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливается в соответствии с постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 37 «Об утверждении примерного перечня должностей работников муниципальных учреждений культуры города Заволжья, отнесенных к категории административно-управленческого персонала».

4.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений культуры размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах учреждений культуры.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений культуры и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативно - правовыми актами Администрации города Заволжья.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. При наличии ставок заместителей руководителей структурных подразделений, оклады заместителей руководителей структурных подразделений соответствующего учреждения культуры, рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов руководителей данных структурных подразделений.

5.2. Работники соответствующего учреждения культуры, 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 соответствующего учреждения культуры, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем данного учреждения на соответствующие должности.

5.3. Научно-исследовательская работа руководящих и других работников учреждений культуры без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по окладам, предусмотренным для выполнения соответствующей работы. Выполнение научно-исследовательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.4. Работникам учреждений культуры, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников учреждения.

5.5. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

5.6. Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения культуры может быть предусмотрена выплата материальной помощи работникам данного учреждения из фонда оплаты труда за счет средств учреждения,

источником формирования которых являются - средства субсидии бюджета города Заволжья на выполнение муниципального задания и средства от приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда данного учреждения культуры. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения культуры на основании Порядка и условия выплаты материальной помощи, установленного локальным нормативным актом соответствующего учреждения культуры, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения культуры, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной исчисленной заработной платы.

5.8. Руководитель соответствующего учреждения культуры, имеющего филиалы, вправе делегировать руководителю филиала определение размеров должностных окладов (ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат работникам данного филиала. Определение условий оплаты труда работников филиала осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда работников данного филиала.

5.9. 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 работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.10. Заработная плата выплачивается работнику соответствующего учреждения культуры 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.

5.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка соответствующего учреждения культуры, коллективными договорами, трудовыми договорами. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

---

**Порядок  
формирования должностных окладов (ставок заработной платы)  
работников муниципальных учреждений культуры  
города Заволжья.**

1. Порядок формирования должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры города Заволжья (далее – Порядок), осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих муниципальных учреждений культуры города Заволжья (далее – учреждения культуры).

1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального оклада (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	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	9 237

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

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	1,0	10 190
2 квалификационный уровень	1,06	10 829
3 квалификационный уровень	1,12	11 466
4 квалификационный уровень	1,18	12 102

1.4. Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения культуры 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 «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня».

Коэффициенты, повышающие ставку заработной платы по ПКГ работников рабочих

профессий учреждений культуры, формируют минимальную ставку заработной платы по профессии и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок работникам данных учреждений. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах, утверждается Администрацией города Заволжья, осуществляющей функции и полномочия учредителя муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее - Учредитель).

1.5. Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения культуры работникам рабочих профессий данного учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

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

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем соответствующего учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника. Надбавки 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 соответствующим учреждением культуры 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.

1.6. Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения культуры могут предусматриваться повышающие надбавки к ставке за выслугу лет.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам соответствующего учреждения культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в области 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% включительно;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10% включительно;
- при выслуге лет свыше 10 лет - до 15% включительно.

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.

1.7. 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 соответствующего учреждения культуры.

2. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников учреждений культуры.



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

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
"Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	10 228

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	11 215

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	12 559

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	14 055

2.6. Положением об оплате труда работников учреждений культуры предусматриваются следующие повышающие коэффициенты по должности:

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

за присвоение должности категории «главный» 1,5

за ученую степень по профилю занимаемой должности:

доктор наук 1,3

кандидат наук 1,2

за руководство структурным подразделением (службой):

заведующий (руководитель) отделом, мастерской	1,4
заведующий (руководитель) сектором, коллективом	1,3
Заведующий (руководитель) творческой частью (художественной, музыкальной, литературно- драматургической)	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 (глухие, слепые) 1,2

2.6.2. Повышающие коэффициенты по должности работников учреждений 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 соответствующего учреждения культуры. 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 учреждений культуры предусматриваются персональные повышающие надбавки за звание:

- работникам художественного и артистического персонала муниципальных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры:
- за присвоение учреждению, музыкальным и танцевальным коллективам звания «народный» - до 100% включительно;
- работникам учреждений культуры:
- за почетное «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%.

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.

2.8. Положением об оплате труда работников профессиональных квалификационных групп учреждений культуры могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет:

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

Повышающая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам соответствующего учреждения культуры в зависимости от общего стажа работы в области культуры и рассчитывается 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.

2.9. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп учреждений культуры могут предусматриваться повышающие надбавки:

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

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем соответствующего учреждения культуры 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.

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

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

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

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня:

Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
4 квалификационный уровень	11 784

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:

Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	18 791
2 квалификационный уровень	20 703
3 квалификационный уровень	22 930
4 квалификационный уровень	25 478
5 квалификационный уровень	28 663

3.3. Положением об оплате труда работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников сферы научных исследований и разработок, могут устанавливаться повышающие надбавки за выслугу лет:

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

Повышающая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам соответствующего учреждения культуры в зависимости от стажа работы в области культуры и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

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

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

Решение об установлении персональных повышающих надбавок принимается руководителем соответствующего учреждения культуры 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 соответствующим учреждением культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	1,0	8 611
2 квалификационный уровень	1,07	9 237

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	1,0	9 026
2 квалификационный уровень	1,09	9 875
3 квалификационный уровень	1,20	10 829
4 квалификационный уровень	1,32	11 943
5 квалификационный уровень	1,44	13 060

4.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	1,0	11 650
2 квалификационный уровень	1,09	12 739
3 квалификационный уровень	1,20	14 013

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
4 квалификационный уровень	1,32	15 445
5 квалификационный уровень	1,47	17 198

4.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	1,0	18 472
2 квалификационный уровень	1,10	20 384
3 квалификационный уровень	1,2	22 296

4.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения культуры могут устанавливаться надбавки за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам соответствующего учреждения культуры в зависимости от общего стажа работы в области культуры и рассчитывается 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.

4.7. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры могут устанавливаться повышающие надбавки:

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

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем соответствующего учреждения культуры 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%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается соответствующим

учреждением культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

5. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений культуры, 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	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	1,0	8 282
2 квалификационный уровень	1,14	9 459

5.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальный оклад (ставка заработной платы), в рублях
1 квалификационный уровень	1,0	9 456
2 квалификационный уровень	1,23	11 642
3 квалификационный уровень	1,49	14 094
4 квалификационный уровень	1,63	15 415

5.4. Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения культуры работникам 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 и ответственных работах, утверждается начальником управления культуры и туризма администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области.

5.5. Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения культуры могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам соответствующего учреждения культуры в зависимости от общего стажа работы в области 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% включительно;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10% включительно;
- при выслуге лет свыше 10 лет - до 15% включительно.

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.

5.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих учреждений культуры могут устанавливаться повышающие надбавки:

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

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем соответствующего учреждения культуры 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% 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 соответствующим учреждением культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

---



### Выплаты компенсационного характера

1. Работникам муниципальных учреждений культуры города Заволжья (далее – учреждения культуры) 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 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 включительно

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень оснований</b>	<b>Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)</b>
2.	При разъездном характере работы (автоклубы, передвижные библиотеки) 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. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень оснований</b>	<b>Размер выплат</b>
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не менее 20% от должностного оклада (ставки заработной платы)
2.	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере
	работникам, труд которых оплачивается по часовым и дневным ставкам	в размере двойной дневной или часовой ставки
	работникам, получающим оклад (должностной оклад)	в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень оснований</b>	<b>Размер выплат</b>
4.	Сверхурочная работа	за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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 оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

---

**Примерное Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
муниципальных учреждений культуры города Заволжья**

1. Настоящее Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Заволжья (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 соответствующих учреждениях.

3. Положение о стимулировании труда работников культуры принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, предусмотренной Уставом соответствующего учреждения культуры и локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

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

5. Руководитель соответствующего 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 данного учреждения.

6. Правовым основанием разработки данного положения являются Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 41 « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья», и другие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

7. Настоящее Положение определяет перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

8. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующего 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 к Положению);

- 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 соответствующего учреждения культуры среди населения. Перечень критериев оценки результативности работы работников устанавливается соответствующим учреждением в зависимости от специфики его 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 соответствующего учреждения культуры.

8.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за месяц, год.

8.5. Условия выплаты премий:

Премирование работников учреждения культуры производится при условии:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, год);

- отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений);

- отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных им подразделений).

Для подведения итогов работы и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период учреждается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правами принятия решения о выплате премии.

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах, очках и других оценочных критериях.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер премии уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

К основаниям для аннулирования начисленных баллов (вплоть до 100 единиц) и лишения премии по итогам работы, в соответствии с которыми определяется размер премии, относятся:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- создание конфликтных ситуаций и других факторов, влияющих на снижение качества предоставленных услуг (выполненных работ);
- замечания руководства учреждения, проверяющих органов по результатам проверок;
- прочие основания исходя из установленных должностных обязанностей.

Лишение премии по итогам работы или снижение ее размера с указанием причины оформляется приказом руководителя учреждения культуры, и производится только за тот период, в котором нарушение имело место.

#### 8.5.1. Показатели эффективности деятельности работника:

Премия по итогам работы выплачивается при условии выполнения показателей эффективности деятельности работника, установленных локальным актом Учреждения.

Показатели определяются с учетом утвержденного муниципального задания при наличии конкретизированных должностных обязанностей работника. Работнику устанавливаются только те показатели, которые соответствуют уровню его квалификации, имеющимся профессиональным достижениям и другим факторам, относящимся к специфике выполняемой работы.

Разработка и установление показателей оценки эффективности деятельности, увязанных с показателями оценки деятельности учреждения, для конкретного работника являются прерогативой руководителя учреждения и осуществляются им исходя из того, что достижение показателей эффективности деятельности учреждения реализуется посредством деятельности каждого работника в отдельности и в совокупности их совместной деятельности.

Преобразование того или иного показателя эффективности деятельности осуществляется посредством выявления в составе установленной работнику должностной инструкции либо в квалификационной характеристике по должности, занимаемой работником, видов работ или трудовой функции, непосредственно влияющих на достижение соответствующего показателя эффективности.

Показателями для оценки деятельности могут являться:

- число городских культурно-досуговых мероприятий, проведенных учреждением культуры (единиц)". Устанавливается для работников исходя из квалификационных характеристик и должностных инструкций основных работников учреждений культуры, от которых зависит выполнение этого показателя учреждения,

- количество (доля) городских культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану / фактически). Устанавливается для работников с учетом распределяемого фонда рабочего времени и сложности организации и проведения культурно-досугового мероприятия и имеющий, количественное измерение.

Показатели эффективности деятельности устанавливаются всем категориям работников учреждения культуры, в том числе не относящимся к основному персоналу.

Примерные показатели эффективности деятельности для отдельных категорий работников учреждений культуры (заведующего художественно-постановочной

частью организаций исполнительских искусств, артистов, библиотекарей и др.) приведены в Письме Минкультуры РФ от 15.06.2017 № 172-01.1-39-НМ.

8.6. В пределах фонда оплаты труда, работникам могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты:

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий

единовременная премия в связи с:

- выходом на государственную пенсию;

- юбилейными датами: 50-летием, 55-летием (для женщин), 60-летием со дня рождения;

- профессиональными праздниками, установленными Правительством РФ;

Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного должностного оклада

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

8.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника соответствующего учреждения устанавливаются приказом руководителя данного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. В пределах установленного фонда оплаты труда, размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

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

8.10. Стимулирование труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

8.11. Премирование заместителей руководителя учреждений культуры, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю соответствующего учреждения культуры, определяется руководителем данного учреждения. Премирование руководителей структурных подразделений соответствующего учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя данного учреждений культуры, - по представлению заместителей руководителя данного учреждения, работников, занятых в структурных подразделениях соответствующего учреждения культуры, - по представлению руководителя данного структурного подразделения.

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

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

9. Стимулирование труда руководителя учреждения.

9.1. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат руководителям учреждений определяются Учредителем. Выплаты стимулирующего характера руководителя соответствующего учреждения культуры предназначены для повышения эффективности деятельности данного учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

---



ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
города Заволжья

**Доплаты  
за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника**

<b>Перечень оснований</b>	<b>Величина доплат</b>
1. Работникам учреждений культуры за работу в комиссиях по закупке товаров (работ, услуг), в т. ч.:	
Руководство комиссией	до 20% включительно
Работа секретаря	до 15% включительно
2. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании соответствующего учреждения культуры	до 30% включительно

**Примечание:**

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

---