



Муниципальное автономное учреждение культуры «Культурный центр «Теплоход»  
городского округа город Бор Нижегородской области»

Ленина ул., д. 152, Бор г., Нижегородская область, 606440

тел.(83159) 2-10-89, 2-12-80, факс 2-19-84, e-mail: kcteplohod@mail.ru

## Приказ

От 28.11.2024 г.

№ 366

Об утверждении положения об оплате труда работников

На основании постановления Администрации городского округа город Бор

Нижегородской области № 7426 от 28.11.2024 года «О внесении изменений в постановление администрации ГО г.Бор от 06.05.2011 г. № 1988 », в целях приведения в соответствии с действующим законодательством , на основании постановления Правительства НО от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры НО», на основании приказа Управления культуры и туризма администрации ГО г. Бор Нижегородской области № 72 от 28.11.2024 г.

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр «Теплоход» городского округа город Бор Нижегородской области» в новой редакции с 01.10.2024 года.

Контроль за исполнением настоящего Приказа возлагаю на себя.

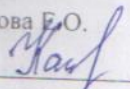
Директор



Блинова А.Ю.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАУК «КЦ «Теплоход»

Кандакова Е.О.  
  
«28» ноября 2024 г

2  
УТВЕРЖДАЮ

Приказом директора  
МАУК «КЦ «Теплоход»  
от 28.11.2024 г. № 366

Блинова А.Ю.  
  
«28» ноября 2024 г



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр «Теплоход»  
городского округа город Бор Нижегородской области» (далее - Учреждение),  
подведомственного Управлению культуры и туризма администрации городского округа  
город Бор Нижегородской области  
(далее - Положение)

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02.06.2014г. № 88-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 464 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области».

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

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

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

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

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), сформированные на основании минимальной ставки по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), повышающих коэффициентов профессии и повышающих надбавок (за уровень профессиональной подготовки (квалификации), за сложность и напряженность выполняемой работы и за высокую степень ответственности и ответственности).

- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.
- условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) устанавливаются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

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, предусматриваемых Учреждениями в планах финансово-хозяйственной деятельности, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждения осуществляется при формировании бюджета городского округа город Бор Нижегородской области на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года на основании постановления администрации городского округа город Бор Нижегородской области.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета городского округа город Бор (далее - местного бюджета) на обеспечение выполнения функций муниципальных автономных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда всех работников учреждений.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (далее- ФОТб) и стимулирующую часть (далее- ФОТст).

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. Штатные расписания учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждаются руководителем данного учреждения и согласовываются с Управлением культуры

и включает в себя все должности работников данного учреждения.

В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатных расписаний используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570, от 14 марта 2008 года № 121н, от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 3 июля 2008 года № 305н, от 30 марта 2011г. № 251н, Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37, и настоящим Положением.

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

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка 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 (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), основания и величины надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы), установлены согласно порядку формирования должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных автономных учреждений, подведомственных Управлению культуры 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 и руководителя учреждения устанавливаются согласно положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры в Приложение 3 к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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 достигнутыми результатами;

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 – 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.

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

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

3.2. Базой для расчета должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику является минимальный оклад (минимальная ставка), соответствующий занимаемой должности (профессии) согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности (минимальную ставку заработной платы по профессии). Надбавки и доплаты применяются к минимальному окладу по должности (минимальной ставке 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 согласно Приложению 1 к настоящему Положению - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

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

- в отношении руководителя учреждения – Управлением культуры;
- в отношении заместителя руководителя учреждения, и главного бухгалтера - руководителем этого учреждения.

Должностные оклады устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения согласно Порядку определения масштаба и сложности управления муниципальным автономным учреждением культуры (Приложение 5 к настоящему Положению).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя

учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется Управлением культуры по каждому автономному учреждению в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного Управлением культуры.

4.2. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Управлением культуры по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

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 муниципального автономного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных автономных учреждений составляет не более 40 процентов.

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.

4.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа город Бор Нижегородской области, а так же в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах учреждения.

## V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам и руководителю материальной помощи при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Материальная помощь выплачивается одновременно и за счёт средств от привносимой доход деятельности в следующих случаях:

- в связи с длительной болезнью;
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью члена семьи (супруг, супруга, дети, родители);
- в связи со смертью работника.

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается члену его семьи, который понес расходы по проведению похорон.

Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника. В отношении работника учреждения выплачивается на основании приказа руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения – приказа Управления культуры и туризма администрации городского округа г.Бор.

По решению руководителя учреждения работнику может быть выплачено единовременное денежное вознаграждение за продолжительную и безупречную работу при достижении возраста 50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет.

5.2. 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 утверждена в учетной политике учреждения.

5.3. 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.

5.4. 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 «Культурный центр  
«Теплоход» городского округа город  
Бор Нижегородской области»,  
подведомственного Управлению культуры  
администрации городского округа  
город Бор Нижегородской области

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

Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр «Теплоход» городского округа город Бор Нижегородской области», подведомственного Управлению культуры администрации городского округа город Бор Нижегородской области

1. Порядок формирования ставок заработной платы работников Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр «Теплоход» городского округа город Бор Нижегородской области», подведомственного Управлению культуры администрации городского округа город Бор Нижегородской области (далее – учреждение), 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, надбавок.

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальная ставка заработной платы по ПКГ (рублей)
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	15086

1.3. 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 из финансовых средств.

Применение повышающей надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии не образует новую ставку и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

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

1.5. Положением по оплате труда работникам предусматривается выслуга лет в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Размер выплат за выслугу лет:

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

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



При выслуге свыше 10 лет – до 15%.  
Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения и осуществляется по основной должности.

**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 оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности, надбавок.

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад по ПКГ (рублей)
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	16704

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад по ПКГ (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	18316

2.4. 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»	20511

2.5. 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»	22954

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

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

за руководство структурным подразделением (службой):	
заведующий (руководитель) отдела, мастерской	1,4;
заведующий (руководитель) сектором, коллективом	1,3;

2.6.2. Повышающие коэффициенты по должности работников культуры, искусства и кинематографии увеличивают минимальные оклады по ПКГ и формируют минимальные оклады по должности. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

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

- за 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 600%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

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

2.8. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматривается выплата за выслугу лет в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

Размер выплат за выслугу лет:

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

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

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

2.9 Сумма повышающих надбавок (за исключением выслуги лет) и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

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

3.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ, повышающего коэффициента по должности, надбавок.

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад по ПКГ	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад
1 квалификационный уровень	14063	1,0	14063

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный оклад по ПК	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный должностной оклад
1 квалификационный уровень	14741	1,0	14741
2 квалификационный уровень		1,09	16067

3.4. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих 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 повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматривается выплата за выслугу лет в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

Размер выплат за выслугу лет:

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

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

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

3.6. Сумма повышающих надбавок (за исключением выслуги лет) и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

#### 4. Порядок формирования ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих.

4.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов по профессии, надбавок.

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные 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	13526	1,0	13526

4.3. Положением по оплате труда работников учреждения предусматривается выплата за выслугу лет в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитывается исходя из минимального ставки по ПКГ.

Размер выплат за выслугу лет:

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

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

При выслуге свыше 10 лет – до 15%.

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

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

4.4. Сумма повышающих надбавок (за исключением выслуги лет) и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

1. Работникам Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр «Теплоход» городского округа город Бор Нижегородской области», подведомственного Управлению культуры администрации городского округа город Бор Нижегородской области (далее – учреждений) могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы).
4.	<p>В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день;</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам;</p> <p>работникам, получающим месячный оклад;</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>	<p>в двойном размере, согласно ст. 153 ТК РФ</p> <p>В размере двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>В размере 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 двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>

- 1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 1.5. Доплата за увеличение объема работы, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной ему трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
- 1.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

к Положению об оплате  
труда работников **Муниципального автономного  
учреждения культуры «Культурный центр  
«Теплоход» городского округа город  
Бор Нижегородской области»,**  
подведомственного Управлению культуры  
администрации городского округа  
город Бор Нижегородской области

## ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр  
«Теплоход» городского округа город Бор Нижегородской области»,**  
подведомственного Управлению культуры администрации городского округа  
город Бор Нижегородской области

1. Настоящее положение о распределении выплат стимулирующего характера фонда оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр «Теплоход» городского округа город Бор Нижегородской области» (далее - Положение, учреждение), разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителя учреждения культуры (далее - работники культуры).

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

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

7. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения:

7.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (согласно пункта 5 приложения 1 к настоящему Положению);
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. Премияльные 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.

7.5. Распределение средств фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников (стимулирующие выплаты) производится руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

7.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме за определенный 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.

7.7. 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.

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

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

8. Стимулирование труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

8.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

8.2. 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 выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.3. 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.

8.4. 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.



8.5. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается выплата за выслугу лет руководителю учреждения. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитывается исходя из величины средней заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, рассчитанной за предыдущий календарный год, и процента выслуги лет. Размеры выплат 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%.

8.6. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается выплата за выслугу лет заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения. Выплата за выслугу лет устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитывается исходя из величины средней заработной платы работников учреждения, рассчитанной за предыдущий календарный год и установленного процента должностного оклада заместителю руководителя (главному бухгалтеру) согласно пункта 4.2 настоящего Положения, и процента выслуги лет. Размеры выплат 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%.

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

8.8. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда руководителю учреждения по видам и формам материального стимулирования производится Управлением культуры.

8.9. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры по видам и формам материального стимулирования производится руководителем учреждения.

8.10. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления культуры в денежной сумме за определенный период.

8.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме за определенный период.

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

8.13. Стимулирование труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения культуры, производится только по основной должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате  
труда работников Муниципального автономного  
учреждения культуры «Культурный центр  
«Теплоход» городского округа город  
Бор Нижегородской области»,  
подведомственного Управлению культуры  
администрации городского округа  
город Бор Нижегородской области

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

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

Примечания:

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

труда работников **Муниципального автономного учреждения культуры «Культурный центр «Теплоход» городского округа город Бор Нижегородской области»**,  
подведомственного Управлению культуры администрации городского округа город Бор Нижегородской области

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ МАСШТАБА И СЛОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ КУЛЬТУРЫ**

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, решения Комиссии по определению коэффициента масштаба и сложности управления учреждением (далее - Комиссия), создаваемой при Управлении 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:

2.1 Учреждения клубного типа

2.1.1 Учреждения клубного типа (городские Дома культуры)

Наименование объемного показателя деятельности	Показатель индекса I	Показатель индекса II	Показатель индекса III	Показатель индекса IV
Количество культурно-массовых мероприятий (ед.)	Не менее 200	Не менее 160	Не менее 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 публикация 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 ставок заработной платы работников муниципальных автономных учреждений подведомственных Управлению культуры и туризма администрации городского округа город Бор Нижегородской области согласно Приложению 1 к настоящему Положению, а также показателя масштаба и сложности управления и средней заработной платы работников учреждения, производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.