Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

города Вятские Поляны

от 14.08.2017 № 1210

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЯТСКИЕ ПОЛЯНЫ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению социальной политики администрации города Вятские Поляны (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Вятскополянской городской Думы от 27.11.2008 № 139 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Вятские Поляны Кировской области», постановлением главы администрации города Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений» (далее - постановление главы администрации города от 28.11.2008 № 2136).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению социальной политики администрации города Вятские Поляны (далее – муниципальные учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников учреждения» **-** совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«профессиональные квалификационные группы» **-** группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

«тарифная ставка» **-** фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

«рекомендуемый минимальный размер оклада» (в дальнейшем - минимальный оклад) **-** установленный Управлением социальной политики города Вятские Поляны размер оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

1.4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ).

1.4.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации города Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136.

1.4.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации города Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136, постановлением администрации города Вятские Поляны от 16.07.2014 № 1439 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики администрации города Вятские Поляны, и критериев оценки эффективности работы их руководителей».

1.4.4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального учреждения.

1.4.5. Другие вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений.

1.5. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения муниципальными учреждениями положений об оплате труда работников учреждений.

1.6. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается приказом руководителя муниципального учреждения по согласованию с Управлением социальной политики администрации города Вятские Поляны в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению социальной политики.

1.7. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации учреждения либо другим представительным органом работников учреждения.

1.8. Фонд оплаты труда муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств городского бюджета.

1.10. Лимиты средств городского бюджета, направляемых на формирование фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, утверждаются постановлением администрации города Вятские Поляны.

1.11. В расчет годового фонда оплаты труда не включаются суммы, оплаченные за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и другие выплаты компенсационного характера, выплаченные за счет экономии годового фонда оплаты труда.

1.12. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждений, предусмотренный учредителем в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.13. Уменьшение объема фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений за счет средств от иной приносящей доходов деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов осуществления учреждениями данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, формируемого за счет средств городского бюджета.

1.14. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.15. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.16. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.17. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии с правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля по правилам математики.

1.18. Контроль за правильностью определения и использования годового фонда оплаты осуществляется Управлением социальной политики города Вятские Поляны, а также при проведении ревизии и проверок вопросов финансовой и хозяйственной деятельности муниципальных учреждений.

1.19. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений проводится индексация заработной платы в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

1.20. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего Примерного положения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на предоставление учреждениям субсидии на финансовое обеспечение выполненного ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполненных работ) в городском бюджете на соответствующий финансовый год и средств от приносящей доход деятельности.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:**

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденными постановлением главы администрации города от 28.11.2008 от № 2136;

государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановления главы администрации города от 28.11.2008 от № 2136 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений»;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

**2.2 Основные условия оплаты труда** **работников, замещающих должности специалистов и служащих**

2.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.2.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии,

утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Должности работников, относимых к основному персоналу**  **(рублей)** | **Прочий**  **персонал**  **(рублей)** |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | **-** | **4566** |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | **8210** | **-** |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | **9749** | **-** |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | **10133** | **-** |

2.2.3. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Должности работников, относимых к основному персоналу**  **(рублей)** | **Прочий**  **персонал**  **(рублей)** |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | **7697** | **4566** |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | - | **5024** |

2.2.4. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждений, а их

наименование соответствовать отраслевым справочникам должностей руководителей,

специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденным федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, примерному положению об оплате труда работников учреждений соответствующей сферы деятельности.

**3.** **Основные условия оплаты труда** **работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

3.1.1.Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Должности работников, относимых к основному персоналу**  **(рублей)** | **Прочий**  **персонал**  **(рублей)** |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | **7441** | **4415** |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня | - | **-** |

3.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Должности работников, относимых к основному персоналу**  **(рублей)** | **Прочий**  **персонал**  **(рублей)** |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | **-** | **3958** |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | **-** | **4521** |

3.2. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждений, а их наименование соответствовать отраслевым справочникам должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденным федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, примерному положению об оплате труда работников учреждений соответствующей сферы деятельности.

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. В муниципальном учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации города Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136, которые не образуют новый оклад.

4.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.3. Условия установления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие установление выплаты) указываются в трудовом договоре с работником.

4.4. **Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

4.4.1. Конкретный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

4.4.2. При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда, размер установленной компенсационной выплаты уменьшается.

4.4.3. В случае, если специальная оценка условий труда установила, что условия труда являются безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

4.5. **При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания**, **увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. **Выплаты за сверхурочную работу**:

4.6.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.6.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DB027755686D0AB9726AD4F246496D30B08705F82Et879H) Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. **Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**:

4.7.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.7.2. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

4.7.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. **Доплата за работу в ночное время** в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам за

каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DD0E7556696457B37A33D8F0t471H) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

**5**. **Выплаты стимулирующего характера работникам**

**муниципальных учреждений, замещающим должности специалистов и служащих**

5.1. В целях поощрения работников муниципальных учреждений, замещающих должности служащих, за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации города Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных муниципальному учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

5.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам),

ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

5.1.2. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации учреждения либо другим представительным органом работников учреждения работников на основе формализованных показателей и(или) критериев эффективности работы.

5.1.3. 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 его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития в сфере культуры.

5.2. **Выплата за интенсивность и высокие результаты** работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года.

5.2.2. При установлении выплаты учитывается выполнение работниками критериев эффективности, установленных локальным актом учреждения, в том числе:

соблюдение требований нормативных правовых актов РФ, Кировской области и муниципального образования городской округ город Вятские Поляны;

выполнение муниципального задания;

достижение измеряемых целевых показателей эффективности, установленных в муниципальных заданиях и в планах финансово-хозяйственной деятельности;

соблюдение сроков и порядка представления статистической и планово-отчетной документации;

отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;

полнота, своевременность, эффективность ведения экономико-хозяйственной деятельности, в том числе поддержание в надлежащем виде здания, прилегающей территории, выполнение мероприятий в сфере энергосбережения;

отсутствие нарушений в актах проверок предоставления услуг и финансово-хозяйственной деятельности

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.

5.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.3. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в

частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

проведении своевременного контроля за качеством, объемами, и сроками проводимых ремонтных работ, устранении нарушений, выявленных контрольными и надзорными органами.

5.3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.3.2. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

5.4. **Выплата за стаж непрерывной работы** устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных учреждениях культуры.

5.4.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж работы в учреждениях в процентах к окладу:

Стаж работы Надбавка

От 1 года до 5 лет 5 %

От 5 лет до 10 лет 10 %

Свыше 10 лет 15 %

5.4.2. Надбавка за стаж работы в муниципальных учреждениях устанавливается, а ее размер увеличивается со дня достижения работником соответствующего стажа.

5.4.3. В целях определения стажа непрерывной работы под муниципальным учреждением культуры понимается учреждение (юридическое лицо), основанное на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности.

5.4.4. В целях определения стажа работы в учреждениях культуры под работой понимается период (периоды) работы в указанных учреждениях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

5.4.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы.

Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

5.5. **Выплаты за наличие почетного звания** устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

5.5.1. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, отрасли культура, входящие в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области».

5.5.2. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание Надбавка

«Заслуженный работник культуры» до 30%

«Заслуженный работник культуры Кировской области» до 25%

5.5.3. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, губернатора Кировской области.

5.6. **Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников муниципальных учреждений, занимающих должности служащих:**

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

5.6.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников муниципального учреждения носят стимулирующий характер.

5.6.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

5.6.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

5.6.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказами руководителей муниципальных учреждений на срок, не превышающий одного календарного года.

5.6.5. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников муниципального учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

5.7. **Персональный повышающий коэффициент к окладу** может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента в размере до 3,0.

5.8. **Повышающий коэффициент к окладу** **по занимаемой должности** устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в соответствии с их категорией и профессиональной квалификационной группой. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности за должностное категорирование устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения на основании решения аттестационной комиссии муниципального учреждения после прохождения работником аттестации.

5.8.1. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

За должностное категорирование специалистов:

ведущий мастер сцены – 0,3

главный - 0,25;

ведущий - 0,2;

старший – 0,15

младший – 0,1

высшей категории - 0,2;

первой категории - 0,15

вторая категория – 0,1

5.9. **Премиальные выплаты** производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

Премиальные выплаты устанавливаются работником с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде выплаты в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемых им должности показателей эффективности деятельности.

Условия установления премиальных выплат определяются Положениями об оплате труда работников учреждения. При этом в указанных положениях должен определятся исчерпывающий перечень случаев премиальных выплат, их размеров и порядок определения таких размеров.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случаях применения к работнику дисциплинарного взыскания.

5.10. Положениями об оплате труда работников муниципального учреждения могут предусматриваться **единовременные премиальные выплаты**:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными

праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетным знаком «За вклад в развитие культуры Кировской области», Почетной грамотой министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин),60, 65, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

**6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений,**

**осуществляющим профессиональную деятельность**

**по общеотраслевым профессиям рабочих**

6.1. В целях поощрения работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, за выполненную

работу в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации г. Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей муниципальных учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых муниципальными учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников с учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации учреждения либо другим представительным органом работников учреждения.

6.1.1. **Выплата за интенсивность и высокие результаты** **работы** устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы

на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

высокое профессиональное мастерство;

сложность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

высокая степень самостоятельности и ответственности.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу и (или) в виде персонального повышающего коэффициента к окладу в соответствии с локальными нормативными актами муниципального учреждения.

6.1.2**. Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

отсутствии дефектов при выполнении работ.

6.1.2.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

6.1.2.2. Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются Положениями об оплате труда работников муниципального учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.1.3. Выплата за стаж работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от стажа работы работника в государственных или муниципальных учреждениях культуры.

6.1.3.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж работы в государственных или муниципальных учреждениях культуры в процентах к окладу:

Стаж работы Надбавка

От 1 года до 5 лет 5 %

От 5 лет до 10 лет 10 %

Свыше 10 лет 15 %

6.1.3.2. Надбавка за стаж работы в муниципальных учреждениях культуры устанавливается, а ее размер увеличивается со дня достижения работником соответствующего стажа.

6.1.3.3. В целях определения стажа непрерывной работы в муниципальных учреждениях культуры под работой понимается период (периоды) работы в указанных муниципальных учреждениях, осуществляемой на условиях трудового договора.

6.1.3.4. Для определения стажа работы создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы.

Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями муниципальных учреждений.

6.1.4. **Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников муниципальных учреждений**, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6.1.4.1. Повышающие коэффициенты к окладам о работников муниципального учреждения носят стимулирующий характер.

6.1.4.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.1.4.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

6.1.4.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказами руководителей муниципальных учреждений на срок, не превышающий одного календарного года.

6.1.5. **Персональный повышающий коэффициент к окладу** может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

6.1.6. **Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от

присвоенного им квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.1.6.1. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

6.1.6.1.1. По профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Повышаюший  коэффициент |
| [2 квалификационный уровень](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DD007257676457B37A33D8F041463227B7CE09FF2F8BACt374H) | 0,06 |
| [3 квалификационный уровень](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DD007257676457B37A33D8F041463227B7CE09FF2F8BACt377H) | 0,12 |
| [4 квалификационный уровень](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DD007257676457B37A33D8F041463227B7CE09FF2F8BACt376H) | 0,19 |

6.1.6.1.2. По профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Повышающий  коэффициент |
| [2 квалификационный уровень](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DD0F7654606457B37A33D8F041463227B7CE09FF2F8BACt372H) | 0,08 |

6.1.6.1.3. По профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Повышающий  коэффициент |
| [2 квалификационный уровень](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DD0F7654606457B37A33D8F041463227B7CEt07BH) | 0,10 |
| [3 квалификационный уровень](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DD0F7654606457B37A33D8F041463227B7CEt07CH) | 0,48 |
| [4 квалификационный уровень](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DD0F7654606457B37A33D8F041463227B7CE09FF2F8BACt378H) | 0,62 |

6.1.7. Премиальные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

6.1.7.1. Премиальные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года).

6.1.7.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

6.1.7.3. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением об оплате труда работников муниципальных учреждений. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения либо другим представительным органом работников учреждения.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

6.1.7.4 Положениями об оплате труда работников муниципального учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса

Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетным знаком «За вклад в развитие культуры Кировской области», Почетной грамотой министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 65, 70, 75 и далее каждые 5 лет;

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

7.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения может пересматриваться не чаще одного раза в год по итогам деятельности муниципального учреждения по инициативе учредителя или Управления социальной политики, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

7.2. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя муниципального учреждения и главного бухгалтера муниципального учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

7.3. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и учредителем.

7.4. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

**ДО = средняя заработная плата х k х g**, где:

**ДО** – должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого руководителям учреждения;

**средняя заработная плата** - средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого руководителем учреждения;

**k** – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от штатной численности работников учреждения (далее – коэффициент зависимости);

Коэффициент зависимости устанавливается в следующих размерах:

при лимите штатной численности работников учреждения свыше 30 штатных единиц – 1,1;

**g** – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от типа учреждения в размере:

для учреждений автономного и бюджетного типа – 1.

7.5. Учредитель вправе, с учетом особенностей конкретного учреждения установить иной коэффициент зависимости. При этом размер коэффициента зависимости может быть изменен как сторону его увеличения, так и в сторону уменьшения.

Решение об установлении иного размера коэффициента зависимости и обоснование такого решения указывается в распоряжении учредителя.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается, и утверждаются постановлением администрации города Вятские Поляны, в кратности от 1 до 5.

7.7. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной плат, утвержденным постановлением Правительства Российской

Федерации от 24.12.2007 № 992 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.8. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности к должностным окладам руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

7.9. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

В исключительных случаях допускается установление должностей с двойным наименованием: заместитель директора - художественный руководитель, заместитель директора – главный режиссер, и др. В данном случае оплата труда и квалификационные требования определяются по первому наименованию должности.

7.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются Учредителем.

7.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя муниципального учреждения и главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем муниципального учреждения согласно положению об оплате труда работников муниципального учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

7.12. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности работы, утвержденных нормативными актами администрации города Вятские Поляны за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

При установлении целевых показателей эффективности работы руководителя учитываются показатели эффективности деятельности учреждения, отражающие выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (муниципальных работ), выполнение плана оказания платных услуг, качество финансового менеджмента учреждения, и иные показатели, характеризующие деятельность муниципального учреждения.

7.13. Максимальные размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты руководителям муниципальных учреждений устанавливаются порядком об оплате труда руководителей муниципальных учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается в порядке, определенном для работников учреждения.

7.14. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями в пределах установленного лимита фонда оплаты труда.

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем данного муниципального учреждения по согласованию с Учредителем.

8.2. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

8.3. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений (в том числе филиалов) муниципального учреждения рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

8.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципальных учреждений, составляет не более 40%.

8.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала определена Примерным перечнем должностей, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу согласно приложению № 1 настоящего Положения.

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

8.7. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанных положениях должны определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников муниципальных учреждений и не является основанием для увеличения средств городского бюджета, выделенных на формирование фонда оплаты труда.

8.8. В соответствии со [статьей 136](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DB027755686D0AB9726AD4F246496D30B08705FE2F8BA433t779H) 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.

8.9. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым

договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.10. 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.

8.11. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.12. В штатное расписание учреждений культуры могут быть включены профессии рабочих и должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, а также любой другой сферы деятельности с установлением должностного оклада, утвержденного Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению социальной политики администрации города Вятские Поляны.

8.13. Работникам муниципальных учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее - доплата).

8.14. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

8.15. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные [статьей 129](consultantplus://offline/ref=7CB2E5E3FEEAB9C1F95FA42327399A00DB027755686D0AB9726AD4F246496D30B08705F92Ct87DH) Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств: городского бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.16. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплаты производятся пропорционально отработанному времени.

8.17. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению социальной политики администрации

г. Вятские Поляны (в редакции постановления администрации города Вятские Поляны

от №

**Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений культуры, находящихся в ведении Управления социальной политики администрации города Вятские Поляны.**

1. Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждений культуры, находящихся в ведении Управления социальной политики администрации города Вятские Поляны.

1. Руководитель учреждения

2. Заместители руководителя учреждения

3. Главный бухгалтер

2. Примерный перечень должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала учреждений культуры, находящихся в ведении Управления социальной политики администрации города Вятские Поляны.

2.1. Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава:

1. Контролер билетов

2. Смотритель музейный

2.2. Должности служащих:

1. Администратор

2. Бухгалтер

3. Заведующая складом

4. Инженер по охране труда и технике безопасности

5. Специалист по кадрам

6. Секретарь руководителя

7. Заведующий хозяйством

8. Кассир

9. Художник

2.3. Должности рабочих:

1. Водитель
2. Машинист сцены
3. Пожарный
4. Гардеробщик
5. Дворник
6. Уборщик служебных помещений

\_\_\_\_\_\_\_\_