



ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЯТСКИЕ ПОЛЯНЫ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.04.2009 № 585
г. Вятские Поляны

Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры
города Вятские Поляны

На основании статьи 135, 144 Трудового кодекса РФ и в соответствии с постановлением главы администрации города от 28.11.2008 № 2136 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений" (в ред. от 10.04.2009 N 509) ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Вятские Поляны. Прилагается.

2. Утвердить Перечень должностей работников, относимых по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» для расчета средней заработной платы и определения должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры г. Вятские Поляны. Прилагается.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Куракина А.И.

Глава администрации
города



А.Д.Клюкин

УТВЕРЖДЕНО:
постановлением главы
администрации г. Вятские Поляны
от «20» апреля 2009 № 585

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА ВЯТСКИЕ ПОЛЯНЫ

I. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением городской Думы от 27.11.2008 № 139 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования городской округ город Вятские Поляны Кировской области», Постановлением главы администрации г. 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 бюджетных учреждений культуры города Вятские Поляны (далее - учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

1.3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации г. Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136.

1.3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации г. Вятские Поляны от 28.11.2008 № 2136.

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

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

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

1.5. Положения об оплате труда работников учреждений утверждаются приказами руководителей учреждений по согласованию с управлением социальной политики администрации города.

1.6. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций учреждений.

1.7. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Зарботная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

1.11. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждений, предусмотренных администрацией города Вятские Поляны (далее – Учредитель) в бюджетных сметах учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заказом объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.12. Объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии с правовым актом администрации города Вятские Поляны.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности специалистов и служащих

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.09.2008 № 570:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3000 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	3200 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3800 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	3950 рублей;

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

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	2800 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3000 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

3300
рублей

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.3. Учреждения в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

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:

профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	2900 рублей
профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	3150 рублей

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

профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	2600 рублей
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	2970 рублей

3.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

3.3. Учреждения в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителями учреждений.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации города от 28.11.2008 № 2136, которые не образуют повыш. оклад.

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.

4.2. 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.

4.2.1. Рекомендуемый размер процентной надбавки к окладу (в случае, если выплата устанавливается в виде такой надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 20 % оклада.

4.2.2. В случаях, если размер компенсации за тяжелую работу, а также за работу в условиях с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаемая работникам учреждений компенсационная выплата не может быть ниже указанного размера.

4.2.3. Установление компенсационной надбавки осуществляется по результатам аттестации рабочих мест, проводимой в соответствии Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569.

4.2.4. Если по результатам аттестации рабочих мест на рабочих местах не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, указанная надбавка не устанавливается, а ранее установленная надбавка отменяется.

4.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), работнику производится доплата. Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплаты за расширение зон обслуживания, работнику производится доплата. Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты за увеличение 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, определяется 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 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

4.7.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

4.7.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день: 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.

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.

4.8. Доплата за работу в ночное время 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 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.

4.9. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Выплаты стимулирующего характера работникам, замещающим должности специалистов и служащих

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

интенсивность и напряженность работы; участие в выполнении важных работ, мероприятий; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

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.

5.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

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;
 знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

5.3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

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 организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры:

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

Стаж непрерывной 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 непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

5.4.3. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры:

под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности;

понятие «образовательное учреждение» используется в том значении, в каком оно определено статьей 12 Закона Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании».

5.4.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, 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, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации отрасли культуры, включение в систему государственных наград.

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

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры»	до 30 %

5.5.1.2. На день введения отраслевой системы оплаты труда указанная надбавка может устанавливаться всем работникам, имеющим почетные звания.

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

5.6. Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений, занимающим должности специалистов и служащих:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

5.6.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников 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 (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

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

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 учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.8. **Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное заурядование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории – 0,15;
- старшей категории – 0,1;
- первой категории – 0,1.

5.9. **Повышающий коэффициент к окладу по учреждению** устанавливается руководителем учреждения всем работникам учреждения.

5.9.1. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению работникам иных учреждений не ограничивается минимальным размером.

5.9.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не применяется к окладам руководителей учреждений и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

5.10. **Премияльные выплаты** производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

5.10.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий, организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

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

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

5.10.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

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;

своевременность и полнота подготовки статистической и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

5.10.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителями учреждений.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. В целях поощрения работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации города от 28.11.2008 №2136.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждениями в установленном порядке на оплату труда работников.

6.2. 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 престижа учреждения;

высокая степень самостоятельности и ответственности;
непосредственное участие в реализации целевых программ.

6.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

6.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

6.3. 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;
- отсутствии дефектов при выполнении работ.

6.3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

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

6.4. Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

6.4.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

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

6.4.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

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

6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен к окладу работника по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3

6.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем 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.

6.6.1. На день введения новых систем оплаты труда работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям в соответствии с квалификационными разрядами, присвоенными им в установленном порядке ранее.

6.6.2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

6.6.2.1. По профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих (культуры, искусства и кинематографии второго уровня):

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,06
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,19

6.6.2.2. По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессионалы и рабочие первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,08

6.6.2.3. По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессионалы и рабочие второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,48
4 квалификационный уровень	0,62

6.9. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается руководителем учреждения всем работникам учреждения.

6.9.1. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению работникам иных учреждений не ограничивается минимальным размером.

6.9.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не применяется к окладам руководителей учреждений и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

6.10. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

6.10.1. Премияльные выплаты осуществляются:

- с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие творческий характер;
- с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);
- в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;
- за многолетний и добросовестный труд.

6.10.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

- 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;

6.10.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителями учреждений.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

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

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый в заключаемом трудовом договоре, устанавливается в кратном размере к окладу работника учреждения.

ном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в зависимости от показателей деятельности данного учреждения.

Размер средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения исчисляется в порядке, утвержденным Постановлением главы администрации города от 28.11.2008 №2136.

7.1.1. Количество размеров указанной средней заработной платы, составляющих должностной оклад руководителя учреждения, определяется в зависимости от отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений в следующем соотношении:

группа по оплате труда руководителей учреждений	количество размеров средней заработной платы
1 группа	3-5
2 группа	1-2

7.1.2. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется Учредителем в зависимости от объёмных и количественных показателей деятельности учреждений, утверждаемых Учредителем.

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

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

7.5. Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, устанавливается Учредителем.

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру учреждения согласно положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

7.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Управлением.

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

7.9 Учредителем руководителю подведомственного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации города от 28.11.2008 № 2136.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом исполнения учреждениями целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с Положением Учредителя.

7.11. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления устанавливаются индивидуальными правовыми актами Учредителя.

7.12. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются за счет средств муниципального бюджета, централизованных Учредителем.

ных в размере до 5% общего фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

IV. Другие вопросы оплаты труда

8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником управления социальной политики администрации г. Вятские Поляны.

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

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

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

8.4. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.5. 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 учреждения на соответствующие должности.

8.6. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться размер материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда учреждений.

8.7. 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.

8.8. 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.

8.9. 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.

8.10. Настоящее Положение может применяться для регулирования вопросов оплаты труда работников, замещающих должностей работников культуры, искусства и кинематографии в образовательных учреждениях, подведомственных управлению социальной политики.

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

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

✓

УТВЕРЖДЕН:
постановлением главы
администрации города
от «20» апреля 2009 № 585

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников, относимых по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» для расчета средней заработной платы и определения должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры г. Вятские Поляны

«Прочая деятельность в области культуры»

МКУ Вятскополянский исторический музей

Главный хранитель фондов
Хранитель фондов
Научный сотрудник
Методист
Экскурсовод

МКУ Городская централизованная библиотечная система

Ведущий библиограф
Ведущий библиотекарь
Библиограф
Библиотекарь

Учреждения культурно-досугового типа

Режиссер
Хормейстер
Балетмейстер
Методист
Художник-постановщик
Руководитель кружка