СОГЛАСОВАНО:
Председатель совета
трудового коллектива
МАУК «Неклюдовский ДК»
_____Н.С.Малгин
от «01» августа 2023 год.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор
МАУК «Неклюдовский ДК»
_____Т.Н.Крылова
от «01» августа 2023 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры и туризма администрации городского округа город Бор Нижегородской области (МАУК «Неклюдовский ДК»)

(далее - Положение)

I. Общие положения.

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

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников МАУК «Неклюдовский ДК» 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 МАУК «Неклюдовский ДК» , 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 МАУК «Неклюдовский ДК» носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и городского округа г. Бор.

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

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

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

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно 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 МАУК «Неклюдовский ДК» в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников МАУК «Неклюдовский ДК» осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (далее- ФОТб) и стимулирующую часть (далее- ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда устанавливается в положении об оплате труда работников МАУК «Неклюдовский ДК».

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

2.3. Штатное расписание МАУК «Неклюдовский ДК» в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем МАУК «Неклюдовский ДК» по согласованию с Управлением культуры и включает в себя все должности работников МАУК «Неклюдовский ДК» .

В соответствии с уставной деятельностью МАУК «Неклюдовский ДК».при формировании штатного расписания используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570, от 14 марта 2008 года № 121н, от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 3 июля 2008 года № 305н, 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 МАУК «Неклюдовский ДК». 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) работникам, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ устанавливаются на основе требований к уровню профессиональной квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

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

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МАУК «Неклюдовский ДК». устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными

показателями. Перечень и примерные условия установления выплат стимулирующего характера изложены в «Примерном положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры городского округа г. Бор Нижегородской области» (Приложение 3 к настоящему Положению).

2.8 Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется МАУК «Неклюдовский ДК» с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

2.11. Оплата труда медицинских, научных, педагогических и других работников МАУК «Неклюдовский ДК». , не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

Размеры окладов (ставок), а также повышающих коэффициентов по должности (профессии), надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат, не определенные настоящим Положением, могут устанавливаться по решению руководителя учреждения в размере:

в отношении установления размеров окладов (ставок) - не более оклада по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (ставки по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (4 квалификационный уровень);

в отношении размеров повышающих коэффициентов по должности, надбавок и доплат - не более повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (ставки по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (4 квалификационный уровень).

2.12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников МАУК «Неклюдовский ДК». не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты

труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, Управления культуры.

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

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников МАУК «Неклюдовский ДК» определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

III. Порядок установления должностных окладов и ставок заработной платы работникам МАУК «Неклюдовский ДК»

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

3.2. Базой для 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 Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

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

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

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

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

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

в отношении руководителя учреждения - Управления культуры;

в отношении заместителей руководителей учреждений, художественных руководителей театров, осуществляющих руководство творческой деятельностью в театре и назначаемых руководителем учреждения, при отсутствии разделения сфер ведения в учреждении в части его руководства, и главных бухгалтеров - руководителями этих учреждений.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Управлением культуры в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 г. № 34 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений".

При установлении условий оплаты труда руководителю МАУК «Неклюдовский ДК». обеспечивается непревышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем пятым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

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

В качестве показателя эффективности работы руководителя МАУК «Неклюдовский ДК». устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

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

4.4. В случае оптимизации структуры и численности работников МАУК «Неклюдовский ДК». 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 МАУК «Неклюдовский ДК» определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

4.7. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МАУК «Неклюдовский ДК»..

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

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

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

5.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по

рекомендации аттестационной комиссии при Управлении культуры, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

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

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

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

5.6. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (4 и 19 числа) в дни, установленные 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
МАУК «Неклюдовский ДК»

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад по ПКГ (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	14759

1.3 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

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

1.4. 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»	18414,24

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

за Почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)"	20%
за Звание "Заслуженный работник культуры Нижегородской области"	10%

Персональные повышающие набавки за звание рассчитываются от минимального оклада по должности. Применение персональных повышающих надбавок за звание не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональная надбавка суммируется с минимальным окладом по должности.

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

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

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

при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

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

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

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

1.5.2.. 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.

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

Решение о введении соответствующих норм принимается МАУК «Неклюдовский ДК» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате
труда работников
МАУК «Неклюдовский ДК»

ВЫПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

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

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

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

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

1.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда.

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы).
1.	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день;	не менее чем в двойном размере, согласно ст. 153ТК РФ
2	работникам, получающим месячный оклад;	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной, часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной норм

	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.	

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

1.8 Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате
труда работников
МАУК «Неклюдовский ДК»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ, ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА, РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

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

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

3. Положение о стимулировании труда работников МАУК «Неклюдовский ДК». 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 МАУК «Неклюдовский ДК» , а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

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

6. Правовым основанием разработки данного положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановление Правительства Нижегородской области от 06.04.017 № 202 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464» и другие нормативные правовые акты.

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

8. Порядок распределения стимулирующей, части фонда оплаты труда МАУК «Неклюдовский ДК» :

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно приложению 1);
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных

на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Перечень критериев оценки результативности работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности.

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

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

8.5. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУК «Неклюдовский ДК» по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в МАУК «Неклюдовский ДК».

8.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом руководителя МАУК «Неклюдовский ДК» в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда в МАУК «Неклюдовский ДК». Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

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

8.8. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат работников определяются руководителем МАУК «Неклюдовский ДК».

8.9. В МАУК «Неклюдовский ДК» могут использоваться стимулирующие выплаты работникам за личные и коллективные результаты деятельности.
Стимулирующие выплаты по результатам работы всего коллектива производятся в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

9. Стимулирование труда руководителя, заместителя руководителя МАУК «Неклюдовский ДК».

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

9.2. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат заместителю руководителя определяются руководителем МАУК «Неклюдовский ДК».

9.3. Выплаты стимулирующего характера руководителя, заместителя руководителя МАУК «Неклюдовский ДК» включают в себя:

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

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

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

9.6. Положением об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет руководителю учреждения. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из величины среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителя руководителя) и размера надбавки, за выслугу лет. Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

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

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

9.7. Положением об оплате труда работников МАУК «Неклюдовский ДК» могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет заместителю руководителя МАУК «Неклюдовский ДК». Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются заместителю руководителя МАУК «Неклюдовский ДК» в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя и руководителя учреждения и величины среднемесячной заработной платы работников МАУК «Неклюдовский ДК» (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) и размера надбавки, за выслугу лет. Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

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

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

9.8. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю, заместителю руководителя МАУК «Неклюдовский ДК» 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, заместителя руководителя и являются формой поощрения руководителя,

заместителя руководителя за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы), за качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, по итогам выполнения показателей эффективности и другое.

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

9.10. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю руководителя МАУК«Неклюдовский ДК» по видам и формам материального стимулирования заместителя руководителя, производится руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУК «Неклюдовский ДК» и другими локальными актами.

9.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу руководителю МАУК «Неклюдовский ДК» устанавливаются приказом начальника культуры и туризма администрации городского округа город Бор Нижегородской области в денежной сумме на период, предусмотренный «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений культуры городского округа город Бор Нижегородской области» и другими локальными актами.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

9.12. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заместителю руководителя МАУК «Неклюдовский ДК» устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный Положением об оплате труда работников МАУК «Неклюдовский ДК» . Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя МАУК «Неклюдовский ДК» максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

9.13. Использование условий и показателей деятельности руководителя, заместителя руководителя МАУК «Неклюдовский ДК» не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

9.14. Стимулирование труда руководителя, заместителя руководителя МАУК «Неклюдовский ДК» производится только по основной должности.

9.15. В учреждениях культуры могут использоваться стимулирующие выплаты руководителю за личные и коллективные результаты деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате
труда работников
МАУК «Неклюдовский ДК»

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 отчётным, и 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
(городские Дома культуры)

Наименование объемного показателя деятельности	Показатель индекса I	Показатель индекса II	Показатель индекса III	Показатель индекса IV
Количество культурно-массовых мероприятий (ед.)	Не менее 200	Не менее 160	Не менее 130	Не менее 110
Количество посещений на мероприятиях	Не менее 20000	Не менее 15000	Не менее 13000	Не менее 12000
Количество действующих в течение года клубных формирований	Не менее 40	Не менее 30	Не менее 20	Не менее 10
Число участников клубных формирований	Не менее 700	Не менее 500	Не менее 200	Не менее 100
Наличие собственного Интернет-сайта, Интернет-страницы (ежемесячное обновление информации)	Не менее 4 публикации в месяц	Не менее 3 публикации в месяц	Не менее 2 публикации в месяц	Не менее 1 публикации в месяц

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

Прошнуровано, пронумерованно.
и скреплено печатью – 17 листов
Дата 01.08.2023г
Директор МАУК
«Неклюдовский ДК»
(Т.Н.Крылова)