



**Администрация городского округа Сокольский
Нижегородской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от **08 июня 2016 года**

№ **199**

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры администрации городского округа Сокольский Нижегородской области, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», с внесенными изменениями постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского округа Сокольский Нижегородской области, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих (далее – Положение).

2. Отменить постановление администрации Сокольского муниципального района от 10.02.2012 № 63 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Сокольского муниципального района Нижегородской области» с внесенными изменениями от 09.07.2013 № 362.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заведующую отделом культуры, спорта и молодежной политики администрации

городского округа Сокольский Лазареву Н.Д.

Глава администрации

И.В.Бобров

Приложение
к постановлению администрации
городского округа Сокольский
Нижегородской области

Утверждено
постановлением администрации
городского округа Сокольский
Нижегородской области
от 08.06.2016 № 199

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений
культуры администрации городского округа Сокольский Нижегородской
области, осуществляющих профессиональную деятельность по
должностям профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых профессий рабочих

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 14.11.2008 № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Нижегородской области с учетом изменений, постановлением администрации Сокольского муниципального района Нижегородской области от 19.09.2008 № 576 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сокольского района».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского округа Сокольский 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 муниципальных казенных учреждений культуры осуществляется 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;

1.4. Система оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры носит открытый характер и устанавливается локальными нормативными актами учреждений по согласованию с учредителем учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников казенных учреждений культуры включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии) в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, 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 (далее - ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии со ст.285 Трудового Кодекса Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. 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.

1.9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденной на текущий финансовый год.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда муниципального учреждения культуры формируется за счет средств бюджета городского округа и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений культуры формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа Сокольский Нижегородской области. Фонд оплаты труда распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается в настоящем Положении.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности 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 учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570, от 14.03.2008 N 121н, от 29.05.2008 N 247н, от 29.05.2008 N 248н, от 03.07.2008 N 305н и настоящим Положением.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников, 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 по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

2.5. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок) по должностям и профессиям соответствующих 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 и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Фонд стимулирования учреждения культуры формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия выплат стимулирующего характера изложены в Положении о распределении стимулирующей части

фонда оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского округа Сокольский Нижегородской области (приложение 3 к настоящему Положению).

2.8. Работникам учреждений культуры устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Работникам, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационных комиссий. Аттестация работников учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий, утверждаемым органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение.

2.11. Индексация заработной платы работников учреждения производится по решению Правительства Нижегородской области в пределах средств, предусмотренных бюджетом городского округа Сокольский Нижегородской области на очередной финансовый год.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

3.1. Должностной оклад (ставки заработной платы) работника устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником

должности к соответствующим квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной категории, почетного звания, сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Базой для расчета должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику является минимальный оклад (минимальная ставка), соответствующий занимаемой должности согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты (минимальной ставке по профессии), формирующие минимальный оклад по должности заработной платы, надбавки и доплаты к минимальному окладу по должности.

3.3. Изменение должностных окладов работников производится в следующем порядке:

- при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ администрацией городского округа Сокольский - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

- при присвоении почетного звания Российской Федерации - со дня присвоения почетного звания;

- при присвоении квалификационной категории – на основании решения аттестационной комиссии.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения.

4.2. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. 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 трудовым законодательством.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры городского округа Сокольский Нижегородской области, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

Утверждено
постановлением администрации
городского округа Сокольский
Нижегородской области
от 08.06.2016 № 199

**Порядок
формирования должностных окладов, ставок заработной платы
работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную
деятельность по должностям профессиональных групп общепрофессиональных
профессий рабочих**

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

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень - рабочий по обслуживанию здания - дворник - гардеробщица - уборщик - вахтер	4995
2 квалификационный уровень - слесарь - электрик	5357

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень - кочегар - истопник	1,0	5234
2 квалификационный уровень	1,23	6748
3 квалификационный уровень	1,49	8174
4 квалификационный уровень - водитель	1,63	8942

4. Положением об оплате труда учреждения работникам может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к ставке. Коэффициенты, повышающие минимальную ставку по ПКГ работников рабочих профессий, увеличивают минимальные ставки и формируют новые минимальные ставки по соответствующим профессиям и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок.

5. Положением об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и образования и рассчитываются исходя из минимальной ставки по должности.

Рекомендуемые размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

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

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

6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих могут устанавливаться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Предоставленные персональные повышающие надбавки рассчитываются от минимальной ставки по профессии. Денежная сумма, полученная в результате применения персональных повышающих надбавок, суммируется с минимальной ставкой по профессии.

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

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры городского округа Сокольский Нижегородской области, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

Утверждено
постановлением администрации
городского округа Сокольский
Нижегородской области
от 08.06.2016 № 199

Выплаты компенсационного характера

1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

1.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента

тарифной ставки (оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

1.3. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов	до 30

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 20
2	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки
	- 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 нормы
	По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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	
--	--	--

1.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.7. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной ему трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

1.8. 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.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского округа Сокольский Нижегородской области, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

Утверждено
постановлением администрации
городского округа Сокольский
Нижегородской области
от 08.06.2016 № 199

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры городского округа Сокольский Нижегородской области, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения культуры (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников .
2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам культуры (далее - выплаты стимулирующего характера).
3. Положение о стимулировании труда работников культуры принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

5. Руководитель учреждения культуры 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 администрации Сокольского муниципального района от 23.10.2008 г № 831 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Сокольского муниципального района и разъяснения о порядке и установлении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Сокольского муниципального района».

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

8. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения культуры.

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 повышение профессионального мастерства, 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. Премияльные выплаты по итогам работы предполагают поощрение 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.

8.5. Положение о стимулировании труда работников может включать стимулирующие выплаты единовременного характера, связанные с юбилейными датами, при награждении работника отраслевыми наградами и почетными грамотами.

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

8.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения культуры устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении.

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

8.11. В учреждениях культуры 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.