



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.04.2017

№ 12/31

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр методического и технического обслуживания учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 17.11.2014 года № 443 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики — центров по комплексному обслуживанию отдельных учреждений», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29.07.2013 года № 337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры и туризма Удмуртской Республики», руководствуясь Уставом муниципального образования «Город Глазов»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр методического и технического обслуживания учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова».

2. Реализация настоящего постановления осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.06.2017 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Глазова по социальной политике.

Глава города Глазова

О.Н. Бекметьев

Утверждено
Постановлением Администрации
города Глазова
от 04.07.2017 № 12/31

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр методического и технического обслуживания учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр методического и технического обслуживания учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова» (далее — Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол № 11;

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики»;

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 17 ноября 2014 года № 443 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики — центров по комплексному обслуживанию отдельных учреждений»;

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 июля 2013 года № 337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры и туризма Удмуртской Республики»;

иными нормативными правовыми актами, регулиющими вопросы оплаты труда.

2. Положение разработано в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр методического и технического обслуживания учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова» (далее соответственно – работники, учреждение).

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) работников;

2) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации города Глазова от 27 июня 2014 года № 12/16 «Об утверждении Положения «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Глазов» (далее – перечень выплат компенсационного характера);

3) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера,

утвержденным постановлением Администрации города Глазова от 27 июня 2014 года № 12/16 «Об утверждении Положения «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Глазов» (далее – перечень выплат стимулирующего характера), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

5) другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова (далее – Управление культуры, спорта и молодежной политики), являющимся главным распорядителем средств бюджета города Глазова для данного учреждения.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

5. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

6. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели, и средств учреждения от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

8. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6000
2 квалификационный уровень	6010
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6050
2 квалификационный уровень	6100
3 квалификационный уровень	6590
4 квалификационный уровень	7000
5 квалификационный уровень	7150
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	

1 квалификационный уровень	6050
2 квалификационный уровень	6200
3 квалификационный уровень	6950
4 квалификационный уровень	7200
5 квалификационный уровень	7250
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	7350
2 квалификационный уровень	7650
3 квалификационный уровень	7900

9. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются решением руководителя учреждения в следующих размерах согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

10. Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6000
2 квалификационный уровень	6025
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6050
2 квалификационный уровень	6075
3 квалификационный уровень	6100
4 квалификационный уровень	6940

К важным и ответственным (особо важным и особо ответственным) работам, выполняемым рабочими, относится перевозка участников профессиональных художественных коллективов автобусами и перевозка художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения автоклубами, оборудованными специальными техническими средствами.

Оплата труда рабочих, занятых на важных и ответственных (особо важных и особо ответственных) работах, тарифицированных согласно единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих по 6 разряду, может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение по установлению оклада рабочим, занятым на важных и ответственных (особо важных и особо ответственных) работах, принимается руководителем учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера

11. Работникам учреждения устанавливаются 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, выходные и нерабочие

праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата по районному коэффициенту.

12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

14. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера

16. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

17. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам дифференцированно в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

Таблица 3

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
Специалистам	
От 1 года до 10 лет	5
От 10 лет до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15
Руководителям	
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	20

От 10 лет до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40
Техническим исполнителям	
От 3 лет до 8 лет	10
От 8 лет до 13 лет	15
От 13 лет до 18 лет	20
От 18 лет до 23 лет	25
Свыше 23 лет	30
Рабочие	
Свыше 23 лет	4

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет производится в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

18. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

ежемесячные премиальные выплаты;
единовременное премирование.

19. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя учреждения. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

20. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

21. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размере до одного оклада (должностного оклада) при награждении государственными наградами Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики.

Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками.

Перечень, размеры и критерии установления единовременного премирования регулируются локальными нормативными актами учреждения, принятыми в установленном законодательством порядке.

22. Работникам устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

23. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова

«Заслуженный», почетного звания Удмуртской Республики, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

24. Иные выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 16 настоящего Положения, устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

25. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме надбавки за почетное звание) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в установленном законодательством порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

26. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема муниципальных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

27. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников учреждения:

работников культуры сектора методической работы (далее – работников культуры).

4.1. Оплата труда работников культуры

28. Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 4

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6120
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	6400
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	7200

Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	8800
--	------

29. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам работников культуры и искусства, устанавливаются решением руководителя учреждения в следующих размерах:

Таблица 5

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Художественный руководитель	8800
Режиссер любительского театра (студии); Менеджер по культурно-массовому досугу; Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца; Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	8800
Светооператор	7200

30. Работникам культуры по должностям, предусматривающим должностное категорирование, устанавливается ежемесячная надбавка по занимаемой должности в следующих размерах:

- ведущий мастер сцены - 30 процентов должностного оклада;
- высшей категории - 20 процентов должностного оклада;
- ведущий - 15 процентов должностного оклада;
- первой категории, старший - 10 процентов должностного оклада;
- второй категории - 5 процентов должностного оклада.

Работникам культуры по должностям «главный балетмейстер», «главный художник», «главный хормейстер» устанавливается ежемесячная надбавка по должности в размере 25 процентов должностного оклада.

4.2. Выплаты компенсационного характера работников культуры

31. Работникам культуры устанавливаются 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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата по районному коэффициенту.

32. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

33. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

34. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работников культуры

36. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам культуры устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника культуры к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

37. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам культуры в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются Управлением культуры, спорта и молодежной политики и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения и трудовых договорах с работниками.

38. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам культуры дифференцированно, в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

Таблица 6

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет производится в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

39. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

ежемесячные премиальные выплаты;
премиальные выплаты за год;
единовременное премирование.

40. Работникам культуры устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя учреждения. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

41. Работникам культуры могут устанавливаться премиальные выплаты за год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размерах до 100 процентов оклада (должностного оклада).

42. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

43. Работникам культуры выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности при награждении государственными наградами Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики в размере до одного оклада (должностного оклада).

Работникам культуры могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками.

Перечень, размеры и критерии установления единовременного премирования регулируются локальными нормативными актами учреждения, принятыми в установленном законодательством порядке.

44. Работникам культуры устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

ежемесячная надбавка за почетное звание;
ежемесячная надбавка за наличие ученой степени;
ежемесячное денежное поощрение работникам культуры.

45. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам культуры при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности, при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», Почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. При наличии у работника культуры двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

46. Работникам культуры устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), в размерах:

кандидат наук - 10 процентов должностного оклада;

доктор наук - 20 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается руководителем учреждения с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук вступает в силу со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

47. Работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, включенные в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливается ежемесячное денежное поощрение в размере 20 процентов к должностному окладу при выполнении показателей эффективности деятельности работников.

48. Иные выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 36 настоящего Положения, устанавливаются работникам культуры с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

49. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание, за наличие ученой степени) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в установленном законодательством порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

50. Выплаты стимулирующего характера работникам культуры устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема муниципальных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

51. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

52. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителя, к которой учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению устанавливается в следующих размерах:

Таблица 7

Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Директор (заведующий)	I	9770
	II	8420

	III	7620
	IV	7080

53. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата по районному коэффициенту.

54. Выплаты руководителю учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

55. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

56. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются на основании распоряжения работодателя и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

57. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

58. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

59. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение им должностных обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании распоряжения работодателя за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размере до одного должностного оклада.

Показатели эффективности деятельности руководителя и условия для установления ежемесячной надбавки руководителю учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании соответствующих правовых актов, утвержденных приказом начальника Управления культуры, спорта и молодежной политики.

60. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в размерах, предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет руководителю учреждения производится в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения, определяется комиссией по установлению трудового стажа учреждения.

Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет и

изменение ее размера со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, производится на основании распоряжения работодателя по письменному представлению начальника Управления культуры, спорта и молодежной политики.

61. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты;
- премиальные выплаты за первое полугодие, год;
- единовременное премирование.

62. Руководителю учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере 25 процентов должностного оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании распоряжения работодателя.

Руководителю учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты в размерах до одного должностного оклада за первое полугодие, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели премирования руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления культуры, спорта и молодежной политики с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя.

63. Руководителю учреждения на основании распоряжения работодателя могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

64. Руководителю учреждения выплачивается единовременная премия при награждении государственными наградами Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении Почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики в размере до 50 процентов должностного оклада;

65. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда, а также поощрение за выполненную работу.

66. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения, установленному в соответствии с группой по оплате труда руководителей, при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», Почетного звания Удмуртской Республики, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 10 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента присвоения почетного звания в соответствии с документом о его присвоении. При наличии у руководителя учреждения двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

67. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании распоряжения работодателя, по письменному представлению начальника Управления культуры, спорта и молодежной политики, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

68. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание, за наличие ученой степени) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

69. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

70. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя учреждения.

71. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами 11 - 15 настоящего Положения.

72. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения определяются в соответствии с пунктами 16 - 26 настоящего Положения.

III. Формирование фонда оплаты труда учреждения

73. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели, и средств учреждения от приносящей доход деятельности.

74. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты работникам (за исключением работников культуры сектора методической работы), выполняющим муниципальное задание за счет средств бюджета муниципального образования «Город Глазов» (в расчете на год):

оклада (должностного оклада) - в размере 12 окладов (должностных окладов);

ежемесячной премиальной выплаты - в размере 3 окладов (должностных окладов) в год;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в размере 4 % окладов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

ежемесячных надбавок за выслугу лет - в размере 2,5 должностного оклада в год;

ежемесячной надбавки за почетное звание - в размере фактических величин.
Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента.

IV. Заключительные положения

75. Работникам учреждения, в том числе руководителю и заместителям руководителя учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в установленном законодательством порядке, за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности. В случаях, связанных с угрозой

жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного имущества и в иных аналогичных случаях материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения - по их заявлению на основании приказа руководителя учреждения;

руководителю учреждения - по его заявлению на основании распоряжения работодателя.

Заместитель Главы Администрации
города Глазова по социальной политике

О.В. Станкевич

Начальник управления культуры,
спорта и молодежной политики
Администрации города Глазова

Ю.В. Афонин

Начальник управления муниципальной
службы и кадровой работы
Администрации города Глазова

О.Г. Андреева

Исполняющий обязанности директора
МБУ «Централизованная бухгалтерия
Управления культуры, спорта и молодежной
политики Администрации города Глазова»

Г.А. Сысоева

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр методического и технического
обслуживания учреждений,
подведомственных Управлению культуры,
спорта и молодежной политики
Администрации города Глазова»

Должностные оклады работников учреждения, не отнесенных к
профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	6040
Специалист по охране труда II категории	6200
Специалист по охране труда I категории	6950

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр методического и технического
обслуживания учреждений,
подведомственных Управлению культуры,
спорта и молодежной политики
Администрации города Глазова»

Порядок
исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной
надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включается время работы в организациях всех форм собственности по должностям (профессиям), специализация которых соответствует специализации должности (профессии), занимаемой в муниципальном бюджетном учреждении «Центр методического и технического обслуживания учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Глазова».

2. Надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) работникам по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, временной нетрудоспособности, в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки в новом размере производится после окончания указанных событий.

4. Общий стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. В состав комиссии включаются в обязательном порядке представители кадровой и бухгалтерской служб.

Назначение надбавки производится приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровую службу учреждения.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр методического и технического
обслуживания учреждений,
подведомственных Управлению культуры,
спорта и молодежной политики
Администрации города Глазова»

Порядок
исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за
выслугу лет работников культуры сектора методической работы

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включаются:

время работы в организациях культуры, образовательных учреждениях в области культуры;

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления в подразделениях по управлению культурой на должностях руководителей и специалистов;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных органов организаций культуры, образовательных учреждений культуры, а также на выборных должностях на постоянной основе, если ему предшествует и за ним следует работа в организациях культуры, образовательных учреждениях культуры;

время нахождения граждан на военной службе, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года;

период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности;

время обучения работников в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в организациях культуры, образовательных учреждениях культуры до поступления на учебу и после окончания учебы возвратились на работу в названные организации;

время работы на должностях работников культуры в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

2. Надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) работникам по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, временной нетрудоспособности, в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки в новом размере производится после окончания указанных событий.

4. Общий стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. В состав комиссии включаются в обязательном порядке представители кадровой и бухгалтерской служб.

Назначение надбавки производится приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровую службу учреждения.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр методического и технического
обслуживания учреждений,
подведомственных Управлению культуры,
спорта и молодежной политики
Администрации города Глазова»

Показатели отнесения учреждения
к группам по оплате труда руководителя

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителя устанавливается при создании учреждения, а также в случае изменения показателей учреждения путем определения суммы баллов согласно таблицам настоящего приложения.

Таблица 1

Группа по оплате труда руководителя	Сумма баллов
I	свыше 100
II	от 80 до 99
III	от 61 до 79
IV	до 60

Таблица 2

№ п/п	Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество объектов обслуживания	за 1 объект	1
2	Количество работающих, человек	за 1 работающего	0,45