СОГЛАСОВАНО
Директор департамента культуры, спорта, молодежной и социальной политики

_____Е.Е.Миргородская

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБУК
«Дзержинский краеведческий музей»
от 15.07.2020 г. № 28

_____С.В. Гусева

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Дзержинский краеведческий музей» (МБУК «ДКМ»)
(в новой редакции)

город Дзержинск
2020год

I. Общие положения

1.1.Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дзержинский краеведческий музей» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждения Нижегородской области", от 15.10.2008 N 464 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждения культуры Нижегородской области", постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 N 4008 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных автономных и казенных учреждения городского округа город Дзержинск", от 29.10.2008 № 4090 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждения культуры города Дзержинска Нижегородской области» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 27.02.2018).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждения 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 учреждения осуществляется в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням 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 учреждения, 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 (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок заработной платы), утверждаемых постановлением Администрации г. Дзержинска 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 услуг учреждениями в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственных ему учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждения осуществляется при формировании городского бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению администрации города Дзержинска.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований городского бюджета на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения. Объем бюджетных ассигнований городского бюджета на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов выполняемой

работы и предоставляемых муниципальных услуг.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям культуры города Дзержинска Нижегородской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст).

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 учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с департаментом социальной политики и спорта администрации города Дзержинска Нижегородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, и включает в себя все должности работников 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 настоящем Положении.

Штатная численность работников учреждения 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 (квалификационных уровней 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 минимальному окладу (ставке заработной платы) по должности (профессии) (ПКГ) работников или в абсолютном 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, и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения 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 Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (приложение 3 к настоящему Положению).

2.7.1.Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется 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 результате коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально-квалификационным справочникам. 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 размеры 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 учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий, утверждаемым органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение.

2.10. Оплата труда медицинских, научных, педагогических и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

Размеры окладов (ставок) по должностям служащих (профессиям рабочих), не определенные настоящим Положением, могут устанавливаться по решению руководителя учреждения в размере не более оклада по ПКГ "Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии" (ставки по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (4 квалификационный уровень).

III. Порядок установления должностных окладов и ставок заработной платы работникам учреждения

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 расчёта 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 к минимальному окладу по должности (минимальной ставке по заработной плате).

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 следующем порядке:

- 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 или 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 учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения - Учредителем;

- в отношении заместителей руководителей учреждения и главных бухгалтеров - руководителями этих учреждения.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом руководителя структурного подразделения, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратности от 1 до 8.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждения. Аналогичный порядок принимается при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

4.4. Руководителю учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет руководителю учреждения рассчитывается исходя из должностного оклада и размера надбавки, выраженного в процентах, соответствующих стажу руководящей работы в учреждении.

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

4.5. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливается надбавка за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру рассчитывается исходя из должностного оклада и размера надбавки, выраженного в процентах, соответствующих стажу работы в учреждении.

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

4.6. Целевые показатели эффективности работы руководителей учреждения для определения размера стимулирующих выплат устанавливаются Учредителем в зависимости от исполнения учреждением показателей эффективности работы учреждения.

4.7. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

4.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329.

4.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБУК «ДКМ» , устанавливается в размере 40процентов. Перечни должностей, относимых к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу приведены в приложении 6 к настоящему Положению.

4.10. 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 учреждения.

4.11. Руководитель структурного подразделения определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственному муниципальному учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

По вновь созданному муниципальному учреждению в течение первого года его деятельности, соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы муниципального учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

4.12. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте администрации города Дзержинска Нижегородской области.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации утвержден постановлением администрации города Дзержинска от 13.02.2017 N 326.

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 учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

5.3. Научно-исследовательская работа руководящих и других работников учреждения по профилю учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по окладам, предусмотренным для выполнения соответствующей работы. Выполнение научно-исследовательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.4. В учреждении может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счёт средств городского бюджета и 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.

5.5. Руководитель учреждения, имеющего филиалы, вправе делегировать руководителю филиала определение размеров должностных окладов (ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат работникам филиала. Определение условий оплаты труда работников филиала осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала.

5.6. 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, 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.8. 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 МБУК «ДКМ»

Порядок
формирования должностных окладов, ставок заработной платы работников

1. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждения (далее - учреждения), 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 "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
"Профессии рабочих культуры, искусства кинематографии первого уровня"	9237

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	10190
2 квалификационный уровень	1,06	10829
3 квалификационный уровень	1,12	11466
4 квалификационный уровень	1,18	12102

1.4. Положением об оплате труда учреждения работнику может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке заработной платы по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к минимальной ставке по 4 квалификационному уровню ПКГ "Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня". Коэффициенты, повышающие ставку заработной

платы по ПКГ работников рабочих профессий культуры, искусства и кинематографии, формируют минимальную ставку заработной платы по профессии и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок работникам. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах, утверждается исполнительным органом власти, в ведении которого находится учреждение.

1.5. Работникам рабочих профессий учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);

за сложность и напряжённость выполняемой работы;

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 300%. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающей надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

1.6. Положением об оплате труда работников учреждения предусматриваются повышающие надбавки к ставке за выслугу лет.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

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 повышающих надбавок за выслугу лет не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

1.7. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок к ставке работника (за исключением надбавок за выслугу лет), суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии и формирует ставку заработной платы по профессии конкретного работника.

2. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности, надбавок

(за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
"Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	10228

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	11215

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	12559

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
"Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии"	14055

2.6. Положением об оплате труда работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются следующие повышающие коэффициенты по должности:

2.6.1. Работникам, занимающим должности согласно ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, предусматриваются повышающие коэффициенты:

за присвоение должности категории "главный" 1,5;
за ученую степень:
доктор наук 1,3;
кандидат наук 1,2.
за руководство структурным подразделением (службой):
заведующий (руководитель) отдела, мастерской 1,4;
заведующий (руководитель) сектором, коллективом 1,3;
заведующий (руководитель) творческой частью 1,2;
(художественной, музыкальной, литературно-драматургической)
за квалификационную категорию:
ведущий специалист 1,4;
специалист высшей категории 1,3;
специалист первой категории 1,2;
специалист второй категории 1,1;
специалист третьей категории 1,05;
за работу в учреждении, обслуживающих граждан со специальными потребностями (глухие, слепые) 1,2.

2.6.2. Работникам художественного и артистического персонала муниципальных учреждения культуры предусматриваются повышающие коэффициенты:

за присвоение должности категории "главный"	1,6;
за квалификационную категорию:	
ведущий специалист	1,5;
специалист высшей категории	1,4;
специалист первой категории	1,2;
специалист второй категории	1,1.

2.6.3. Повышающие коэффициенты по должности работников культуры, искусства и кинематографии увеличивают минимальные оклады по ПКГ и формируют минимальные оклады по должности. Минимальный оклад по должности учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок, устанавливаемых работнику. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

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

работникам художественного и артистического персонала муниципальных учреждения культуры:

за присвоение учреждению, музыкальным и танцевальным коллективам звания "академический" - до 100%;

за присвоение музыкальным и танцевальным коллективам звания "ведущий" республиканского значения - до 120%;

работникам учреждения:

за почетное звание "Народный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)" - 40%;

за почетное звание "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)" - 30%;

за почетное звание "Заслуженный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)" - 30%;

за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)" - 20%.

Персональные повышающие надбавки 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.

2.8. 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 - до 5%;

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

при выслуге лет свыше 10 лет - до 15%.

Повышающая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по квалификационному уровню 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.

2.9. 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.

В том числе надбавки и доплаты, установленные приложением 6.

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 300%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

2.10. 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 учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок.

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня"

Квалификационный уровень	Минимальный оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	11784

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений.

Квалификационный уровень	Минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	18791
2 квалификационный уровень	20703
3 квалификационный уровень	22930
4 квалификационный уровень	25478
5 квалификационный уровень	28663

3.3. Положением по оплате труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников сферы научных исследований и разработок, могут устанавливаться повышающие надбавки 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 более 10 лет - до 15%.

Повышающая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

3.4. Положением об оплате труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников сферы научных исследований и разработок, могут устанавливаться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персональных 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 300%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по ПКГ. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по ПКГ.

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

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

4. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, надбавок (за исключением надбавки за выслугу лет) и доплат.

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	8611
2 квалификационный уровень	1,07	9237

4.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	9026
2 квалификационный уровень	1,09	9875
3 квалификационный уровень	1,20	10829

4 квалификационный уровень	1,32	11943
5 квалификационный уровень	1,44	13060

4.4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	11650
2 квалификационный уровень	1,09	12739
3 квалификационный уровень	1,20	14013
4 квалификационный уровень	1,32	15445
5 квалификационный уровень	1,47	17198

4.5. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	18472
2 квалификационный уровень	1,10	20384
3 квалификационный уровень	1,2	22296

4.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться надбавки 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%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в

зависимости от общего стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

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.

4.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться 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 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности.

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

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

5. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих.

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

5.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	8282
2 квалификационный уровень	1,14	9459

5.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по	Минимальная ставка заработной

	профессии	платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	9456
2 квалификационный уровень	1,23	11642
3 квалификационный уровень	1,49	14094
4 квалификационный уровень	1,63	15415

5.4. Положением об оплате труда учреждения работникам может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке 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. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах, утверждается органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

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

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

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 повышающих надбавок за выслугу лет не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

5.6. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих могут устанавливаться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300% в отношении конкретного работника. Представленные 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.

5.7. Сумма произведённых 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 МБУК «ДКМ»

Выплаты компенсационного характера

1.1. В соответствии с постановлением администрации города Дзержинска от 24 октября 2008 года N 4010 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждении городского округа город Дзержинск", работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждения культуры города Дзержинска Нижегородской области могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам за особые условия труда территориального и бытового характера, производственного характера.

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

3. 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).

4. 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.

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), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

N	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
2	При разъездном характере работы (автоклубы, передвижные библиотеки, плавучие культбазы, агиткультбригады, культпалатки и др.) Время в пути, составляющее более 12 часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки.	1,5 - 3 за каждые сутки (выплачивается с момента выезда к месту нахождения организации)

Примечание:

Выплаты компенсационного характера за работу в учреждении культуры, расположенных в сельских поселениях, рассчитываются из минимального оклада (минимальной ставки) по ПКГ.

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

N 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	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждения	до 12 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	 25 10
4	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 и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере	

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников МБУК «ДКМ»

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее - Положение, учреждение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей учреждения (далее - работников культуры).

2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам (далее - выплаты стимулирующего характера).

3. Положение о стимулировании труда работников принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренной уставом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

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

5. Руководитель учреждения 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.

6. Правовым основанием разработки данного Положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Администрации г. Дзержинска от 24.10.2008 г. N 4011 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждении городского округа город Дзержинск" и другие нормативные правовые акты.

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

8. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

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, 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 и другое.

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

8.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. 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 учреждения, не связанной с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда не допускается.

8.8. Стимулирование труда руководителей учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

8.9. Как правило, премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, определяется руководителем учреждения. Премирование руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения, работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.10. В учреждении могут использоваться стимулирующие выплаты аботникам за личные и коллективные результаты деятельности.

Стимулирующие выплаты по результатам работы всего коллектива роизводятся в соответствии с положением о премировании, утвержденным уководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

9. Стимулирование труда руководителя учреждения.

9.1. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат руководителям чреждения определяются учредителем. Выплаты стимулирующего характера уководителя учреждения предназначены для повышения эффективности еятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в ачественном выполнении своих должностных обязанностей.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников МБУК «ДКМ»

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

Перечень оснований	Величина доплат
1. Работникам учреждения за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:	
Руководство комиссией	20%
Работа секретаря	15%
2. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30%
3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30%

Примечание:

Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада (минимальной ставки) по ПКГ.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников МБУК «ДКМ»

Перечень
работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

- директор;
- заместитель директора;
- главный хранитель фондов.

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников МБУК «ДКМ»

Перечень
должностей и профессий работников основного персонала

- главный хранитель фондов;
- хранитель фондов;
- научный сотрудник;
- методист;
- смотритель музейный.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью на 32 (Тридцать два) листах