



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГЛАЗОВСКИЙ РАЙОН»
«ГЛАЗ ЁРОС» МУНИЦИПАЛ КЫЛДЫТЭТЛЭН АДМИНИСТРАЦИЕЗ**

**(АДМИНИСТРАЦИЯ ГЛАЗОВСКОГО РАЙОНА)
(ГЛАЗ ЁРОСЛЭН АДМИНИСТРАЦИЕЗ)**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11 января 2011 года

№ 15

город Глазов

**Об утверждении положения об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры «Центр развития культуры»
муниципального образования «Глазовский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Удмуртской Республики от 29 декабря 2004 № 92-РЗ «Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников государственных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 01 ноября 2010 года № 331 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики» **Администрация муниципального образования «Глазовский район» ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Центр развития культуры» муниципального образования «Глазовский район».

2. Реализация настоящего постановления осуществляется в пределах средств, предусмотренных решением Районного Совета депутатов на указанные цели, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации Глазовского района от 31 июля 2009 года № 149.2 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Центр развития культуры» муниципального образования «Глазовский район».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2011 года.

**Глава Администрации муниципального
образования «Глазовский район»**

А.А. Туктарева

Утверждено
Постановлением
Администрации муниципального
образования «Глазовский район»

от «11» января 2011 года №15

**Положение об оплате труда
работников муниципального учреждения культуры «Центр развития культуры» муницип
ального образования «Глазовский район»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Центр развития культуры» муниципального образования «Глазовский район» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», Законом Удмуртской Республики от 29 декабря 2004 года № 92-РЗ «Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников государственных учреждений Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики» (далее - Постановление Правительства Удмуртской Республики), Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики утвержденное постановлением Правительства Удмуртской Республики от 01 ноября 2010 года №331.

2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Центр развития культуры» муниципального образования «Глазовский район» (далее соответственно – работники, учреждение), повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах труда.

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры должностных окладов служащих по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры должностных окладов служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, согласно присвоенным тарифным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

2) размеры повышающей надбавки;

3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;

4) наименования, условия установления, показатели и критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, включая наименования, условия установления, показатели и критерии установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4. В случае, если заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной в соответствии с постановлением Главы Администрации Глазовского района от 01.12.2008 г. №203.1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений

Глазовского района», при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения.

5. Штатные расписания учреждения утверждаются руководителем учреждения и согласовываются Администрацией муниципального образования «Глазовский район», являющимся учредителем.

Штатные расписания учреждения включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности служащих (профессии рабочих), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

6. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, ЕТКС.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

Основные условия оплаты труда работников учреждения.

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

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад по ПКГ, рублей в месяц
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	2169
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	2169
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	2907

10. Размеры должностных окладов по ПКГ работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад
--	-------------------

	по ПКГ, рублей в месяц
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1779
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1865
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	2169
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	2907

11. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей в месяц
1 разряд	1710
2 разряд	1779
3 разряд	1865
4 разряд	1953
5 разряд	2169
6 разряд	2406
7 разряд	2645
8 разряд	2907
Высококвалифицированные рабочие, занятые на важных и ответственных работах, тарифицированные согласно ЕТКС по 6 разряду, согласно перечню (приложение 1 к настоящему Положению). Устанавливается с учетом сложности труда	3192
Высококвалифицированные рабочие, занятые на важных и ответственных работах, тарифицированные согласно ЕТКС по 8 разряду, согласно перечню (приложение 1 к настоящему Положению). Устанавливается с учетом сложности труда	3501

Оплата труда высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных (особо важных и особо ответственных) работах, тарифицированных согласно ЕТКС по 6, 8 разрядам, может носить как постоянный, так и временный характер.

Водителям, предусмотренным в приложении 1 настоящего Положения, надбавка за классность не выплачивается.

12. К окладам (должностным окладам) работников руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент междолжностных различий сложности труда;
- повышающий коэффициент внутривидовых различий сложности труда;
- повышающий коэффициент за почетное звание;

13. Повышающий коэффициент междолжностных различий сложности труда устанавливается к должностным окладам служащих по ПКГ в зависимости от сложности выполняемой работы по соответствующим должностям, входящим в одну профессиональную квалификационную группу:

по должностям служащих, входящим в профессиональные квалификационные группы работников культуры и искусства - в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

по должностям служащих, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих - в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению;

Должностной оклад, сформированный с учетом применения повышающего коэффициента междолжностных различий сложности труда, определяется путем умножения размера

должностного оклада по ПКГ на повышающий коэффициент междолжностных различий сложности труда и округляется до рубля в сторону увеличения.

Применение повышающего коэффициента междолжностных различий сложности труда образует новый должностной оклад.

14. Повышающий коэффициент внутридолжностных различий сложности труда устанавливается к должностным окладам служащих, сформированным с учетом применения повышающего коэффициента междолжностных различий сложности труда, в зависимости от сложности работ по соответствующей должности, образования, стажа работы по занимаемой должности и квалификации служащих:

по должностям служащих, входящим в профессиональные квалификационные группы работников культуры и искусства - в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

по должностям служащих, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих - в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению;

При одинаковых условиях применения повышающего коэффициента внутридолжностных различий сложности труда наиболее высокий размер повышающего коэффициента устанавливается руководителем учреждения в соответствии с критериями, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения, принятыми в установленном законодательством порядке.

Повышающий коэффициент внутридолжностных различий сложности труда, учитывающий квалификационную категорию, устанавливается к должностным окладам работников при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория. Присвоение квалификационных категорий работникам учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Должностной оклад, сформированный с учетом применения повышающего коэффициента внутридолжностных различий сложности труда, определяется путем умножения размера должностного оклада, сформированного с учетом применения повышающего коэффициента междолжностных различий сложности труда, на повышающий коэффициент внутридолжностных различий сложности труда и округляется до рубля в сторону увеличения.

Применение повышающего коэффициента внутридолжностных различий сложности труда образует новый должностной оклад.

15. К должностным окладам служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, руководителем учреждения может быть установлен повышающий коэффициент внутридолжностных различий сложности труда так же, как и к должностным окладам служащих, имеющих специальную подготовку и стаж работы, в соответствии с критериями, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения, принятыми в установленном законодательством порядке.

16. Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается к окладу (должностному окладу) работника при соответствии почетного звания профилю деятельности. Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается к окладу (должностному окладу), сформированному с учетом применения повышающих коэффициентов междолжностных и внутридолжностных различий сложности труда, при наличии:

- почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный» - в размере 1,0733;

Оклад (должностной оклад), сформированный с учетом применения повышающего коэффициента за почетное звание, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), сформированного с учетом применения повышающих коэффициентов междолжностных и внутридолжностных различий сложности труда, на повышающий коэффициент за почетное звание и округляется до рубля в сторону увеличения.

Применение повышающего коэффициента за почетное звание образует новый оклад (должностной оклад).

Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

Работникам, имеющим на день вступления в силу настоящего Положения сумму увеличения окладов (должностных окладов) в связи с наличием почетных званий в большей сумме, чем по повышающему коэффициенту за почетное звание, повышающий коэффициент за почетное звание рассчитывается в ином размере, позволяющем установить оклад (должностной оклад) в размере, установленном до вступления в силу настоящего Положения.

Иной размер повышающего коэффициента за почетное звание (с указанием четырех знаков после запятой) определяется путем деления оклада (должностного оклада), установленного с учетом повышения за звание до вступления в силу настоящего Положения, на оклад (должностной оклад), сформированный с учетом применения повышающих коэффициентов междолжностных, внутривидовых различий сложности труда,.

17. В целях обеспечения основных государственных гарантий по оплате труда работникам руководителем учреждения устанавливается повышающая надбавка в размерах:

по должностям служащих, входящим в профессиональные квалификационные группы работников культуры и искусства - в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению;

по должностям служащих, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих - в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению;

по профессиям рабочих - в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Повышающая надбавка не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Руководитель учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, вправе увеличивать размер повышающей надбавки, установленной пунктом 17 настоящего Положения, а также выплачивать выполнявшим нормы труда (трудовые обязанности) работникам, месячная заработная плата которых, выплачиваемая за счет средств бюджета муниципального образования «Глазовский район» и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, при полностью отработанной за этот период норме рабочего времени, менее размера месячной заработной платы, предусмотренной приложениями 2,3,4 к настоящему Положению. Размер увеличения повышающей надбавки определяется как разница между размером месячной заработной платы для определения размера повышающей надбавки, установленной приложениями 2,3,4 к настоящему Положению, и месячной заработной платой работника, деленная на коэффициент 1,15.

Выплаты компенсационного характера.

19. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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;

20. 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.

21. Размер доплаты работникам учреждений за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, рассчитанного за час. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

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

23. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей), выплаты по районному коэффициенту, доплаты за

работу в ночное время), и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.

24. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к окладам (должностным окладам), исчисляются исходя из окладов (должностных окладов), сформированных с учетом применения повышающих коэффициентов междолжностных, внутридолжностных различий сложности труда, за почетное звание.

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

Выплаты стимулирующего характера.

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

- ежемесячная надбавка за высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- работникам при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков, если они находятся в разъездах 12 и более дней в месяц выплачивается 20% месячного должностного оклада, а если менее 12 дней в месяц – 1,5% месячного должностного оклада;

- надбавка за напряженность и интенсивность водителям устанавливается за обслуживание отдаленных населенных пунктов, не имеющих стационарных учреждений культуры и дорог с твердым покрытием, за техническое обеспечение деятельности учреждений, выполнения рейсов дальнего следования в пределах УР и за ее пределы;

- доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, выполняемую без занятия штатной должности, устанавливаются в размерах до 40 процентов должностного оклада;

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

27. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к должностному окладу. Конкретный размер надбавки устанавливается руководителем учреждения в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

При установлении ежемесячной надбавки за интенсивность, высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.

28. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам дифференцированно, в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

руководителям и специалистам	
стаж работы	размер надбавки к должностному окладу (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
другим служащим и рабочим	

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

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

29. 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 квартал, год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных заданий, качество выполненных работ;
- единовременное премирование.

30. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада).

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

31. Работникам учреждений могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размерах, не превышающих оклад (должностной оклад).

32. При установлении премиальных выплат учитываются следующие критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение порученной работы, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

33. С целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда работникам учреждений может устанавливаться премия за выполнение особо важных и ответственных заданий, качество выполненных работ в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Премия выплачивается единовременно в размере, не превышающем оклад (должностной оклад) в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принятыми в установленном законодательством порядке.

34. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности при награждении:

- государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики – в размере оклада (должностного оклада);
- Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – в размере до двух окладов (должностных окладов);
- государственными наградами Российской Федерации, награждения знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации – в размере до трех окладов (должностных окладов).

Работникам учреждений в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, выплачиваются иные единовременные премии.

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

35. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы утверждаются приказом руководителя учреждения.

36. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к окладам (должностным окладам) в процентном отношении, исчисляются исходя из окладов (должностных окладов), сформированных с учетом применения повышающих коэффициентов междолжностных, внутривидовых различий сложности труда, повышающих коэффициентов за почетное звание.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, таких как: объем, важность, полнота и своевременность выполнения закрепленных за работниками должностных обязанностей (обязанностей, предусмотренных рабочей инструкцией).

Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе.

38. 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 государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

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

40. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей:

Наименование учреждения	Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей в месяц
Директор в библиотеках, музеях, музейно-выставочных центрах, зоологических парках, парках культуры и отдыха, культурно-досуговых учреждениях, методических центрах, центрах декоративно-прикладного искусства и ремесел, центрах по реставрации и эксплуатации объектов культурного наследия, центрах повышения квалификации кадров и иных учреждений иных музеях, обладающих уникальными собраниями и значительными по объему фондами, и (или) расположенных в памятниках архитектуры и на территории заповедников республиканского значения	I	5192
	II	4811
	III	4477

устанавливается по заключению Министерства культуры, печати и информации Удмуртской Республики	IV	4144
	учреждение вне группы	3834

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании постановления от 19 марта 2010 года № 40.1 «Об утверждении объемных показателей и порядке отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда»

41. 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);

- выплаты за разъездной характер работы, и при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков, если он находится в разъездах 12 и более дней в месяц выплачивается 20% месячного должностного оклада, а если менее 12 дней в месяц – 1,5% месячного должностного оклада;

- выплата по районному коэффициенту.

42. 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.

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

44. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Глазовский район».

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

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

- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, интенсивность и высокие результаты работы;

- ежемесячная надбавка к должностному окладу 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.

47. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, 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.

Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается распоряжением Администрации муниципального образова-

ния «Глазовский район» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности до 50 процентов должностного оклада.

При установлении ежемесячной надбавки руководителю учреждения за сложность, напряженность, интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- сложность, напряженность, интенсивность работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.

48. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в размерах, предусмотренных пунктом 28 настоящего Положения.

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, производится в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

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 Администрации муниципального образования «Глазовский район».

49. 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 квартал, год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных заданий, качество выполненных работ;
- единовременное премирование.

50. Руководителю учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 25 процентов должностного оклада.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Глазовский район»

51. Руководителю учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размерах, не превышающих должностной оклад.

52. При установлении премиальных выплат учитываются результаты деятельности учреждения и критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы, такие как:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение порученной работы, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

53. С целью поощрения за оперативность и качественный результат труда руководителю учреждения на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Глазовский район», может устанавливаться премия за выполнение особо важных и ответ-

ственных заданий, качество выполненных работ в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Премия выплачивается единовременно в размере, не превышающем должностной оклад.

54. Руководителю учреждения на основании распоряжения администрации муниципального образования «Глазовский район» могут выплачиваться единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

55. Руководителю учреждения выплачивается единовременная премия при награждении:

- государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики – в размере должностного оклада;
- Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – в размере до двух должностных окладов;
- государственными наградами Российской Федерации, награждения знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации – в размере до трех должностных окладов;

56. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Глазовский район» в пределах фонда оплаты труда работников учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного в соответствии с группой по оплате труда руководителей.

57. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе в установленном порядке.

III. Заключительные положения

58. Работникам учреждения, в том числе руководителю может быть оказана материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. В случаях, связанных с угрозой жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного имущества и т. п. материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

работникам учреждения - по их заявлению на основании решения руководителя учреждения;

руководителю учреждения - по его заявлению на основании распоряжения Администрации муниципального образования Глазовский район.

59. Установление размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), иных выплат работникам учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением по результатам тарификации работников.

Тарификация работников учреждения осуществляется в порядке, утвержденном руководителем учреждения по согласованию с главой Администрации муниципального образования «Глазовский район».

60. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Глазовский район» на соответствующий финансовый год, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального учреждения культуры
«Центр развития культуры» муниципального
образования «Глазовский район»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных
и ответственных работах, тарифицированных согласно ЕТКС по 6,8 разрядам

1. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования..
2. Водители: автобусов, имеющие I класс и занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального учреждения культуры
«Центр развития культуры» муниципального
образования «Глазовский район»

Размер повышающей надбавки и месячной заработной платы для определения размера
повышающей надбавки по профессиям рабочих

Разряды работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер повышающей надбавки, рублей в месяц	Размеры месячной заработной платы для определения размера повышающей надбавки, рублей
1 разряд	1380	4330
2 разряд	1355	4460
3 разряд	1310	4594
4 разряд	1270	4732
5 разряд	1100	4873
6 разряд	915	5020
7 разряд	715	5170
8 разряд	500	5325
9 разряд	265	5485
10 разряд	-	5650
11 разряд	-	5819
12 разряд	-	5994

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального учреждения культуры
«Центр развития культуры» муниципального
образования «Глазовский район»

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет

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 на руководителя учреждения.