

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНИЙ ТАГИЛ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ОТ 01.06.2012 № 1152

Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Нижний Тагил

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, во исполнение Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Свердловской области», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и стимулирования их деятельности, руководствуясь Уставом города Нижний Тагил,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Нижний Тагил (далее – Типовое положение) (Приложение).

2. Руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Нижний Тагил в срок до 30 июня 2012 года обеспечить разработку и утверждение Положений об оплате труда работников учреждений с учетом Типового положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу с 1 марта 2012 года постановление Администрации

города Нижний Тагил от 27.09.2010 № 2158 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры города Нижний Тагил».

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2012 года.

5. Рекомендовать руководителям муниципальных автономных учреждений культуры использовать Типовое положение, утвержденное настоящим постановлением, при разработке локальных нормативных актов об оплате труда работников учреждения.

6. Опубликовать данное постановление в газете «Тагильский рабочий» и разместить на официальном сайте города Нижний Тагил.

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации города по социальным вопросам В. Г. Сурова.

Срок контроля – 15 июля 2012 года.

А. В. ЛАРИН,
исполняющий полномочия Главы города,
заместитель Главы Администрации
города по экономике и финансам.

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации города от 01.06.2012 № 1152

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Нижний Тагил

ГЛАВА 1. Общие положения

1. Типовое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Нижний Тагил (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры города Нижний Тагил (далее – учреждений), в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета, установления размеров окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Положение включает в себя:

– базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ;

– наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждениях»;

– наименования, условия осуществления и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирую-

щего характера в федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждениях», и критерии их установления;

– условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей и главных бухгалтеров.

3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

– профессиональных квалификационных групп;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

– настоящего Типового положения;

– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников.

4. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается на основании данного Положения и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и/или иного представительного органа работников.

5. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер должностного оклада работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необхо-

димы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Исходя из объемов имеющегося финансирования, может производиться корректировка указанных окладов в сторону их повышения.

6. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8. Приведенные в настоящем Положении оклады (базовые оклады) являются минимальными. В локальных нормативных актах учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в ПКГ (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

10. Размер заработной платы в месяц работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

12. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

13. Должностной оклад руководителя учреждения, установленный в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и компенсационных выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей руководителя.

14. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения культуры формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения культуры формируется на

календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

15. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с отделом культуры Администрации города.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера по состоянию на 1 января 2012 года должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

ГЛАВА 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов, служащих

1. Размеры базовых окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Приложение № 1).

2. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

1) повышающий коэффициент к базовому окладу за внутридолжностное категорирование;

2) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;

3) повышающий коэффициент к базовому окладу по учреждению (структурному подразделению);

4) повышающий коэффициент к базовому окладу за профессиональное мастерство.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к базовому окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты, указанные в пункте 2 настоящей Главы, применяются к окладам, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (окладам) приведены в пунктах 3-6 настоящей главы Положения.

3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за внутридолжностное категорирование по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

Повышающий коэффициент к базовому окладу за внутридолжностное категорирование устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование:

(Окончание на 2–6-й стр.)

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,20;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,10;
- второй категории – 0,05;
- третьей категории – 0,03.

4. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, определяемых в Положении об оплате труда работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Учреждение самостоятельно разрабатывает критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

5. Повышающий коэффициент к базовому окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов и служащих в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, в размере 0,25 в соответствии с Приложением № 2.

Повышающий коэффициент к базовому окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых оклад определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

6. Повышающий коэффициент к базовому окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры, в том числе артистического и художественного персонала к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство по итогам аттестации:

- высшая квалификационная категория – 0,15;
- первая квалификационная категория – 0,10;
- вторая квалификационная категория – 0,05.

7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

8. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

ГЛАВА 3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры базовых окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня работника (Приложение № 1). Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;
- 2) повышающий коэффициент к базовому окладу за выполнение особо важных и ответственных работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам, указанные в пункте 2 настоящей главы, устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, не образуют новый оклад

и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3-4 настоящей главы Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, определяемых в положении об оплате труда работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Учреждение самостоятельно разрабатывает критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к базовому окладу работника с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

4. Повышающий коэффициент к базовому окладу за выполнение важных и ответственных работ может устанавливаться рабочим, указанным в Приложении № 3, и тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ.

Размер повышающего коэффициента не может превышать 0,3.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

6. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные 6 настоящего Положения.

ГЛАВА 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителей учреждений, художественных руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, художественного руководителя муниципального учреждения культуры (Приложение № 4).

К основному персоналу в учреждениях культуры относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, в соответствии с Приложением № 5.

2. Должностные оклады заместителей руководителя, исполнительного директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя в зависимости от объективных критериев оценки качества работы. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3. Руководителю учреждения, художественному руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

4. Премирование руководителей, художественных руководителей бюджетных и казенных учреждений культуры осуществляется ежеквартально по решению отдела культуры Администрации города Нижний Тагил по результатам выполнения показателей оценки деятельности учреждения.

Размеры премирования руководителя, художественного руководителя порядок и критерии выплаты и оценки деятельности устанавливаются приказом отдела культуры Администрации города.

В целях осуществления премирования, отдел культуры Администрации города Нижний Тагил, являющийся главным распоря-

дителем бюджетных средств, в ведении которого находятся казенные учреждения культуры, и осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетных учреждений культуры, централизует до 5 процентов средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений культуры.

Премирование руководителей, художественных руководителей бюджетных учреждений культуры производится в виде предоставления субсидии на иные цели в соответствии с абзацем вторым части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

5. Руководителю, художественному руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 3 главы 6 настоящего Положения.

6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

ГЛАВА 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);
- за расширение зон обслуживания (ст. 151 ТК РФ);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата до МРОТ;
- районный коэффициент к заработной плате.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальные размеры выплат – 5% от базового оклада. Условия проведения аттестации рабочих мест определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3. Доплата до МРОТ: минимальная месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты

и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты – 35 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Всем работникам учреждений устанавливается выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями – в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» – в размере 15 процентов к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и начисляется на все выплаты, предусмотренные в настоящем Положении, в том числе выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

ГЛАВА 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, устанавливаются выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплата за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной выплаты из вышеприведенных принимает руководитель учреждения. При этом наименование выплаты, размер и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Премирование работников казенного учреждения осуществляется по решению руководителя в пределах выделенных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения с начислениями, работников бюджетных учреждений в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю осуществляется непосредственно руководителем муниципального учреждения.

Премирование руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей про-

изводится по представлению заместителей руководителя учреждения. Остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения культуры.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, отсутствие замечаний со стороны руководителя;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Конкретный размер премии определяет- ся как в процентах к базовому окладу (должностному окладу), тарифной ставке работ- ника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собствен- ному желанию, работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал, полугодие, год.

3. Выплата за качество выполняемых работ производится работникам одновременно в размере одного оклада:

- при поощрении Президентом Россий- ской Федерации, Правительством Россий- ской Федерации;
- при присвоении почетных званий Рос- сийской Федерации;
- при награждении знаками отличия Российской Федерации;
- при награждении орденами и медаля- ми Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Феде- рации.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно штатным ра- ботникам учреждений культуры по следую- щим критериям:

- за почетное звание в соответствии с Приложением № 6: «Народный» в разме- ре 2500 рублей, «Заслуженный» в размере 2000 рублей;
- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о вы- даче диплома) 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о вы- даче диплома) 7000 рублей;
- за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в соот- ветствии с Приложением № 7.

Выплата за качество выполняемых работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания дей- ствительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Руководителям, художественным руко- водителям учреждений культуры выплаты за качество выполняемых работ осущест- вляются из средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений культуры.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по решению руководителя учреждения еди- новременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощре- ния работников за оперативность и каче- ственный результат труда.

Размер премии устанавливается как в аб- солютном значении, так и в процентном от- ношении к окладу (должностному окладу).

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается единов- ременно работникам, занимающим должно- сти специалистов, служащих.

При премировании также учитывается:

- интенсивность и напряженность ра- боты;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказ- ной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприя- тий, направленных на повышение автори- тета и имиджа учреждения среди населе- ния.

6. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, по- собий по временной нетрудоспособности и других выплат, расчет которых произво- дится исходя из средней заработной платы работника.

ГЛАВА 7. Другие вопросы
оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работни- кам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения не- сет ответственность в соответствии с Тру- довым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. Работникам может быть оказана мате- риальная помощь (Приложение № 8). Реше- ние об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работ- ника.

3. По должностям служащих (професси- ям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Типовым поло- жением, размеры окладов устанавливаю- тся по решению руководителя учреждения в соответствии с приказами Минздравсоцраз- вития Российской Федерации, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководяще- го состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

4. В случае, если заработная плата ра- ботника (без учета премий и иных стиму- лирующих выплат), установленная в соот- ветствии с новой системой оплаты труда работников учреждений культуры, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждениях культуры до введения новой системы, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере.

Доплата определяется как разница меж- ду заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с новой си- стемой оплаты труда работников учрежде- ний культуры, и заработной платой (без уче- та премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждениях культуры до введения новой системы.

Доплата выплачивается при условии со- хранения объема должностных обязанно- стей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае изменения объ- ема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обя- занностей работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Типовому положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников по профессионально-квалификационным группам

Квали- фикаци- онный уровень	Наименование должности (заполняется учреждением)	Размер базового оклада (ставки заработной платы), руб.
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии (Приказ Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н)		
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	Бутафор; гример-пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; пастижер; осветитель; реквизитор; киномеханик; машинист сцены; монтировщик сцены	2460

Должности работников культуры, искусства и кинематографии (Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
	Артист вспомогательного состава театров, концертных организаций и художественных коллективов, смотритель музейный, контролер билетов	3200
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; аккомпаниатор; культурорганизатор; помощник режиссера	4350
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Лектор-искусствовед (музыковед); главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; художники всех специальностей; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; звукооператор	5000
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; главный администратор; заведующий отделом (филиалом, сектором) библиотеки; заведующий отделом (филиалом, сектором) музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодетельного искусства, клуба по интересам	5700
Должности работников сферы научных исследований и разработок (Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений»		
1	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	4440
2	Старший научный сотрудник	
3	Ученый секретарь	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1	Архивариус; агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор	2000
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2060
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	Лаборант; техник; техник-технолог	

2	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3020
3	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; заведующий буфетом; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4	Мастер участка (включая старшего); механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1	Архитектор; бухгалтер; инженер; инженер по охране труда; программист; электроник; специалист по кадрам; экономист; менеджер по рекламе; специалист по связям с общественностью	4440
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1	Начальник подразделения (отдела)	6240
2	Главный конструктор; главный специалист по защите информации; главный диспетчер; главный механик; главный технолог; главный энергетик	
3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6930
Общепромышленные профессии рабочих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ профессий рабочих	2000
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2220
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2460
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	2400 – 2960 (в зависимости от квалифика- ционного разряда, предусмот- ренного ЕТКС)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2720
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3020
2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3340
	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3680

3	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4040
4	Наименование профессий рабочих, предусмотренные первым-третьим квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) – в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положения	4450

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Типовому положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

Перечень муниципальных учреждений культуры (структурных подразделений),
работникам которых устанавливается повышающий коэффициент
по учреждению (структурному подразделению) к окладу

1. Филиал муниципального учреждения культуры «Центральная городская библиотека» в поселке Висимо-Уткинск.

2. Филиал муниципального учреждения культуры «Центральная городская библиотека» в селе Верхняя Ослянка.

3. Филиал муниципального учреждения культуры «Центральная городская библиотека» в селе Серебрянка.

4. Филиал муниципального учреждения культуры «Центральная городская библиотека» в деревне Усть-Утка.

5. Филиал муниципального учреждения культуры «Центральная городская библиотека» в поселке Уралец.

6. Филиал муниципального учреждения культуры «Нижнетагильский музей-заповедник «Горнозаводской Урал» литературно-мемориальный музей Д. Н. Мамина-Сибиряка в поселке Висим.
7. Филиал муниципального учреждения культуры и искусства «Централизованная клубная система» клуб села Серебрянка.

8. Филиал муниципального учреждения культуры и искусства «Централизованная клубная система» клуб села Верхняя Ослянка.

9. Филиал муниципального учреждения культуры и искусства «Централизованная клубная система» клуб поселка Висимо-Уткинск.

10. Филиал муниципального учреждения культуры и искусства «Централизованная клубная система» клуб деревни Усть-Утка.

11. Филиал муниципального учреждения культуры и искусства «Централизованная клубная система» клуб поселка Уралец.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Типовому положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,
занятых на особо сложных и ответственных работах,
к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.

2. Гример-пастижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов.

3. Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.

4. Макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок.

5. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.

6. Машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью рабочих менее 10 человек.

7. Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.

8. Реставратор-ремонтировщик уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.

9. Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород.

10. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.
11. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.

12. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.

13. Таксидермист.

14. Слесари, электромонтеры, электро-механики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

15. 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.

16. Настройщик пианино и роялей.

ПРИМЕЧАНИЕ.

1. В учреждениях культуры к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6-й разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей должности.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением культуры в строго индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Типовому положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

Порядок исчисления размера средней заработной платы
для определения размера должностного оклада руководителя,
художественного руководителя муниципального учреждения культуры

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым до-
- говором и составляет от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за счет средств местного бюджета.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени и на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель),

учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часов – на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов – на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 Порядка).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Типовому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам учреждений для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

1. Дворцы и дома культуры, другие аналогичные учреждения культуры:

- художественный руководитель;
- художник-постановщик;
- руководитель кружка;
- художник;
- ведущий методист;
- методист;
- редактор;
- режиссер;
- хормейстер;
- балетмейстер;
- главный инженер;
- инженер.

2. Музеи и постоянные выставки:

- хранитель фондов;
- художник-реставратор;
- организатор экскурсий;
- ведущий методист;
- методист;
- редактор;
- главный хранитель фондов;
- ученый секретарь;
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник.

3. Библиотеки:

- методист;
- ведущий методист;
- редактор;
- библиограф;
- библиотекарь;
- главный библиограф;

- главный библиотекарь;
- ученый секретарь.

4. Театры, концертные и другие организации исполнительских искусств:

- главный дирижер;
- главный хормейстер;
- главный балетмейстер;
- главный художник;
- главный режиссер;
- режиссер-постановщик;
- балетмейстер-постановщик;
- художник-постановщик;
- режиссер;
- дирижер;
- хормейстер;
- балетмейстер;
- художники всех специальностей;
- репетитор по балету (вокалу);
- репетитор по технике речи;
- редактор;
- артист драмы;
- артист (кукловод) театра кукол;
- артист-вокалист (солист);
- артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;
- артисты – концертные исполнители (всех жанров);
- лектор-искусствовед (музыковед).

5. Парки

- механик
- дворник
- садовник

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Типовому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

Перечень почетных званий, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099

- Народный артист Российской Федерации.
- Народный архитектор Российской Федерации.
- Народный художник Российской Федерации.
- Народный учитель Российской Федерации.
- Заслуженный артист Российской Федерации.

- Заслуженный архитектор Российской Федерации.
- Заслуженный деятель искусств Российской Федерации.
- Заслуженный работник культуры Российской Федерации.
- Заслуженный учитель Российской Федерации.
- Заслуженный художник Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Типовому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

Перечень должностей работников, которым могут быть установлены надбавки к окладам за знание и повседневное применение в практической работе иностранных языков

Главные: библиотекарь, библиограф
Заведующий филиалом, отделением
Заведующий библиотечным сектором
Заведующий отделом
Старший редактор
Старший методист
Редактор
Методист
Старший библиотекарь
Старший библиограф
Библиотекарь
Библиограф
Экскурсовод

Сотрудникам за знание иностранных языков и их практическое применение в

деятельности при наличии документа, подтверждающего получение указанного знания по соответствующим программам обучения, выплачиваются надбавки к окладам по занимаемым штатным должностям в следующих размерах:

- за знание и повседневное применение одного иностранного языка – 10%;
- за знание и повседневное применение нескольких иностранных языков – 15%.

Надбавки за знание и практическое применение иностранных языков выплачиваются по решению руководителей учреждений с учетом функциональных обязанностей сотрудников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Типовому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Нижний Тагил

Порядок выплаты материальной помощи

1. Работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры, может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- рождения ребенка у работника;
- бракосочетания;
- работнику, в связи со смертью близких родственников;
- семье умершего работника (по заявлению близких родственников);
- прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств;
- приобретения путевки в санаторий для лечения тяжелых заболеваний;
- бывшим работникам учреждения, вышедшим на пенсию;
- затрудненного материального положения многодетным и одиноким родителям;
- ущерба имуществу в результате кражи, пожара, стихийного бедствия;
- ущерба, произведенного работнику в результате противоправных действий сторонних лиц.

2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления на имя руководителя с предоставлением подтверждающих документов.

3. Максимальная сумма материальной помощи, выплаченная конкретному работнику не может превышать одного базового

оклада, но в любом случае не более 10 000 рублей.

4. Оказание материальной помощи работникам муниципальных казенных образовательных учреждений в сфере культуры производится в случае экономии бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

Работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений в сфере культуры производится за счет субсидий из местного бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнении работ).

5. Руководителю казенного учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств.

Руководителю бюджетного учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

6. Материальная помощь выплачивается работнику без учета районного коэффициента, установленного Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».



Фото Николая АНТОНОВА (из архива).

