

ПРОЕКТ актуальной редакции на 27.09.2023

**АДМИНИСТРАЦИЯ НЕВЬЯНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 15.01.2019 № 29-п

г. Невьянск

*Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры Невьянского городского округа»*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Невьянского городского округа от 26.08.2010 № 2481-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений Невьянского городского округа», руководствуясь статьями 31, 46 Устава Невьянского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры Невьянского городского округа» (прилагается).
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Невьянского городского округа по вопросам промышленности, экономики и финансов - начальника Финансового управления А.М. Балашова.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2019 года.
4. Настоящее постановление опубликовать в газете «Муниципальный вестник Невьянского городского округа» и разместить на официальном сайте Невьянского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Невьянского

городского округа А.А. Берчук

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНОпостановлением администрации Невьянского городского округаот 15.01.2019 № 29-п |

Положение

Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения

 «Управление культуры Невьянского городского округа»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры Невьянского городского округа» (далее - Положение и учреждение соответственно), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Невьянского городского округа от 26 августа 2010 года № 2481-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений Невьянского городского округа», руководствуясь статьями 31, 46 Устава Невьянского городского округа.
2. Настоящее положение включает в себя:
3. размеры должностных окладов работников учреждения;
4. перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
5. условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.
6. Настоящее положение носит для учреждения обязательный характер.
7. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями.
8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
9. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №а822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».
10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».
2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
3. успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения в соответствующем периоде;
4. инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
5. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ.
6. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем учреждения с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения.
7. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договорам, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.
8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в рамках утвержденных лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается на уровне не более 75,8%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, установлен приложением №21 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20%.

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с главой Невьянского городского округа в соответствии с организационной структурой и штатом учреждения, которые утверждаются приказом учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
2. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с уставом учреждения и соответствовать квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 №о15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются:

1) показатели квалификации (образование);

2) продолжительность рабочего времени;

3)оусловия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

1. Оплата труда работников учреждения, 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.
2. Руководитель учреждения:
3. проверяет документы об образовании, другие основания, предусмотренные пунктом 15 настоящего Положения, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание учреждения;

4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
3. Размер заработной платы в месяц 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 Российской Федерации.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ

 И СЛУЖАЩИХ

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 1:

Таблица 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | №п/п | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | Размер оклада(должностного оклада)(рублей) |  |
|  | 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
|  | 2. | 1 квалификационный уровень | 11015 |  |
|  | 3. | 5 квалификационный уровень  | 14842 |  |

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
2. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.
3. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, работникам, занимающим общеотраслевые должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы.

1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности.
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.
3. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.
4. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем учреждения.
5. Рекомендуемый размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности, составляет до 200% от оклада (должностного оклада).
6. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя учреждения, в рамках утвержденных лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на финансовый год.
7. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и приведены в таблице 2:

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  | №п/п | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | Размер оклада(должностного оклада)(рублей) |  |
|  | 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
|  | 2. | 1 квалификационный уровень в нем: |  |  |
|  | 3. | 1 квалификационный разряд | 4975 |  |
|  | 4. | 2 квалификационный разряд  | 5508 |  |
|  | 5. | 3 квалификационный разряд | 6041 |  |
|  | 6. | 2 квалификационный уровень | 6398 |  |
|  | 7. | Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
|  | 8. | 1 квалификационный уровень в нем: |  |  |
|  | 9. | 4 квалификационный разряд | 6751 |  |
|  | 10. | 5 квалификационный разряд | 7462 |  |

Размеры окладов (должностных окладов) работникам рабочих профессий устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.
2. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы.

1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работников рабочих профессий учреждения, профессиональное мастерство.
2. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом фактических результатов их работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются по решению руководителя учреждения, в рамках утвержденных лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на финансовый год.
2. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации Невьянского городского округа.

Должностной оклад заместителю руководителя учреждения устанавливается на 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Другие условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным постановлением администрации Невьянского городского округа №1342-п от 05.07.2017 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Невьянского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 7](#Par30) настоящего Положения.
2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения трудовым договором в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются трудовым договором.

1. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные [главой 8](#Par50) настоящего Положения.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1)овыплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2)овыплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3)овыплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

1. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный 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».
3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты работнику учреждения и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

1. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее - премии):

1) за месяц, год;

2) единовременное премирование.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

1) заместителя руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения непосредственно.

1. Премия за месяц, год выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, указанных в [52](#Par91) настоящего Положения.

При премировании учитываются:

1)оуспешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, год.

1. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование:

1) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

2) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;

3) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

1. Премирование работников учреждения осуществляется в рамках утвержденных лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на финансовый год.
2. Руководитель учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда может оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

|  |
| --- |
| Приложение № 1 к Положению об оплате трудаработников Муниципальногоказенного учреждения «Управление культуры Невьянского городского округа» |

**Перечень**

**должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Муниципального казенного учреждения «Управление культуры Невьянского городского округа»**

1. **Административно-управленческий персонал**
2. Директор
3. Заместитель директора по административной хозяйственной части
4. Главный бухгалтер
5. Заместитель главного бухгалтера
6. **Вспомогательный персонал**
7. Водитель
8. Плотник
9. Слесарь-сантехник
10. Электромонтер
11. Гардеробщик
12. Грузчик
13. Дворник
14. Истопник
15. Контролер
16. Разнорабочий
17. Сторож (вахтер)
18. Уборщик служебных помещений