

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Тоншаевского муниципального округа  
Нижегородской области

от 10.08.2021 № 844

### **Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением Тоншаевской районной администрации Нижегородской области от 26 сентября 2008 г. № 107 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Тоншаевского района Нижегородской области».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области (далее – Тоншаевского округа) на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов (ставок заработной платы) работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений осуществляется в целях:

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

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

1.5. Система оплаты труда работников учреждений культуры включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей учреждений, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) (далее ПКГ), устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок заработной платы) утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада по должности работника, ставки заработной платы по профессии работника, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки и условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностными инструкциями.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждениями культуры, в части оплаты труда работников предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждений осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского округа формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям культуры из местного бюджета на обеспечение выполнения функций муниципального бюджетного учреждения культуры и соответствующих лимитов

бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского округа в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов выполняемых работ и предоставляемых муниципальных услуг.

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского округа формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий бюджетным учреждениям культуры Тоншаевского округа области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда устанавливается в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности (профессии) согласно штатному расписанию, за исполнение обязанностей в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, выплаты компенсационного характера, надбавки и доплаты.

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности работников данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570, от 14 марта 2008 г. № 121н, от 29 мая 2008 г. № 247н, от 29 мая 2008 г. № 248н, от 3 июля 2008 г. № 305н, от 5 мая 2008 г. № 216н, от 5 мая 2008 г. № 217н, от 18 июля 2008 г. № 342н и настоящим Положением.

Штатная численность работников учреждений устанавливается руководителями учреждений исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем, по согласованию с отделом культуры, туризма и народно – художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области (далее - отдел культуры) на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по ПКГ устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к уровню профессиональной квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

2.5. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок) по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), основания и величина надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы) установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы) работников или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в

процентном отношении к окладу (ставке). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень и примерные условия установления выплат стимулирующего характера изложены в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области (приложение 3 к настоящему Положению).

2.7<sup>1</sup>. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

2.8. Работникам учреждений культуры устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат

устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работника не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Работникам, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационных комиссий. Аттестация работников учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий, утверждаемых органом исполнительной власти, в ведение которого находится учреждение.

2.10. Оплата труда научных, педагогических и других работников учреждений культуры, искусства и кинематографии не предусмотренных настоящим положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

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

### **III. Порядок установления должностных окладов работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии**

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником должности (профессии) к соответствующим квалификационным уровням и профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной

категории, ученой степени, почетного звания, сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Базой для расчёта должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику, является минимальный оклад (минимальная ставка), соответствующий занимаемой должности (профессии) согласно профессионально-квалификационных групп. К минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности (минимальную ставку заработной платы по профессии), надбавки и доплаты к минимальному окладу по должности (минимальной ставке по заработной плате).

3.3. Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов работников и норм рабочего времени.

3.4. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) работников производится в следующем порядке:

- при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения, ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учётной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя учреждения – отделом культуры;

в отношении заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров – руководителями этих учреждений.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяются отделом культуры в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Тоншаевского муниципального района Нижегородской области от 26 сентября 2008 г. № 107 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Тоншаевского района».

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

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

4.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения культуры устанавливаются отделом культуры в зависимости от исполнения учреждением показателей эффективности работы учреждения.

4.15. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.16. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

4.17. Отдел культуры устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

4.18. Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно – управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

4.19. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной

заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте отдела культуры в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации Тоншаевского муниципального района Нижегородской области от 18 января 2017 г. № 8. По решению отдела культуры информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений может размещаться в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах указанных учреждений.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

5.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения культуры, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

5.3. Научно - исследовательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным для выполнения

соответствующей работы. Выполнение научно исследовательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.4. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

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

5.6. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплатах, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Заработная плата перечисляется работнику, как правило, на указанных им счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, либо в кассе отдела культуры. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области

### **Порядок формирования должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры**

1. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры.

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

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Квалификационные уровни	Минимальная ставка заработной платы	Единицы
1 квалификационный уровень	9237	Рублей

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

Квалификационные уровни	Минимальная ставка заработной платы	Единицы
1 квалификационный уровень	10190	Рублей
2 квалификационный уровень	10829	Рублей
3 квалификационный уровень	11466	Рублей
4 квалификационный уровень	12102	Рублей

1.4. Положением по оплате труда учреждения, работнику может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке заработной

платы по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к минимальной ставке по 4 квалификационному уровню ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня». Коэффициенты, повышающие ставку заработной платы по ПКГ работников рабочих профессий культуры, искусства и кинематографии, формируют минимальную ставку заработной платы по профессии и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок работникам. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах утверждается исполнительным органом власти, в ведении которого находится учреждение.

1.5. Положением об оплате труда, работникам рабочих профессий учреждений предусматриваются повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);

за сложность и напряжённость выполняемой работы;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

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

при выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

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

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

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

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад	Единицы
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	10228	Рублей

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад	Единицы
«Должности технических исполнителей и артистов среднего звена»	11215	Рублей

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад	Единицы
«Должности технических исполнителей и артистов ведущего звена»	12559	Рублей

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад	Единицы
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	12559	Рублей

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

2.6.1. Работникам художественного, артистического персонала и специалистам учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

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

За присвоение должности категории «главный»	1,5;
---	------

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

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

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

Работникам художественного и артистического персонала учреждений:	
за присвоение учреждению, музыкальным и танцевальным коллективам звания «академический»	До 100 %
за присвоение музыкальным и танцевальным коллективам звания «ведущий» республиканского значения	До 100 %
Работникам учреждений:	
За почетное звание "Народный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)"	40 %
За почетное звание "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран	30 %

СНГ)"	
За почетное звание "Заслуженный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)"	30 %
За почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	20 %

Персональные повышающие надбавки за звание рассчитываются от минимального оклада по должности. Применение персональных повышающих надбавок за звание, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональная надбавка суммируется с минимальным окладом по должности.

2.8. Положением по оплате труда для работников профессиональных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются персональные повышающие надбавки

за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

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

при выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

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

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

2.9. Положением об оплате труда предусматриваются повышающие надбавки, работникам ПКГ, приведенных в пунктах 2.1 – 2.5, имеющих среднее специальное профессиональное образование: повышающий коэффициент – 1,1; высшее профессиональное образование – повышающий коэффициент - 1,2.

Положением об оплате труда для работников профессионально квалификационных групп учреждений культуры, приведенных в пунктах 2.1 – 2.5, могут предусматриваться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

2.10. Сумма произведенных увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
4 квалификационный уровень	11784	рублей

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
1 квалификационный уровень	18791	рублей
2 квалификационный уровень	20703	рублей

3 квалификационный уровень	22930	рублей
4 квалификационный уровень	25478	рублей
5 квалификационный уровень	28663	рублей

3.3. Положением по оплате труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются, повышающие надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

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

при выслуге лет более 10 лет – до 15%;

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персональных повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада ПКГ. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

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

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

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
1 квалификационный уровень	8611	рублей
2 квалификационный уровень	9237	рублей

4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
1 квалификационный уровень	9026	рублей
2 квалификационный уровень	9875	рублей
3 квалификационный уровень	10829	рублей
4 квалификационный уровень	11943	рублей
5 квалификационный уровень	13060	рублей

4.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
1 квалификационный уровень	11650	рублей
2 квалификационный уровень	12739	рублей
3 квалификационный уровень	14013	рублей
4 квалификационный уровень	15445	рублей

5 квалификационный уровень	17198	рублей
----------------------------	-------	--------

4.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
1 квалификационный уровень	18472	рублей
2 квалификационный уровень	20384	рублей
3 квалификационный уровень	22296	рублей

4.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

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

при выслуге лет свыше 10 лет - до 15%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

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

4.7. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться повышающие надбавки:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

5. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

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

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единица измерения
1 квалификационный уровень	8282	Рублей
2 квалификационный уровень	9459	Рублей

5.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единица измерения
1 квалификационный уровень В т.ч. повар; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик. 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	9456	рублей
2 квалификационный уровень 6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	11642	рублей

3 квалификационный уровень	14094	рублей
8 квалификационный разряд		
4 квалификационный уровень	15415	рублей

5.4. Положением по оплате труда учреждения, работникам устанавливается повышающий коэффициент к минимальной ставке по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к ставке. Коэффициенты, повышающие минимальную ставку по ПКГ работников рабочих профессий увеличивают минимальные ставки и формируют новые минимальные ставки по соответствующим профессиям и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах утверждается заведующим отдела культуры.

5.5. Положением об оплате труда работникам предусматриваются повышающие надбавки за выслугу лет. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Рекомендуемые размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

При выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

При выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;

При выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

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

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

За высокое профессиональное мастерство;

За сложность и напряжённость труда;

За высокую степень самостоятельности и ответственности;

Решение об установлении повышающих надбавок принимается персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 300% в отношении конкретного работника. Представленные персональные повышающие надбавки рассчитываются от минимальной ставки по профессии. Денежная сумма, полученная в результате применения персональных повышающих надбавок, суммируется с минимальной ставкой по профессии. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.7. Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

6. Порядок формирования ставок заработной платы работников образовательных учреждений дополнительного образования детей осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

6.1. Должностная ставка работника формируется на основании минимальной ставки по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

6.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 2704 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	2704

6.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 2900 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	2900
2 квалификационный уровень	1,05	3050

6.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – 3360 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3360
2 квалификационный уровень	1,10	3700
3 квалификационный уровень	1,16	3900
4 квалификационный уровень	1,22	4100

6.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений – 4500 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	4500
2 квалификационный уровень	1,04	4700
3 квалификационный уровень	1,09	4900

6.6. Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Тоншаевского округа (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

6.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

За уровень профессионального образования и учёную степень:

Бакалавр	1,05;
Специалист	1,1;
Магистр	1,15;
Кандидата наук	1,2;
Доктор наук	1,3.

За квалификационную категорию:

Высшая квалификационная категория	1,3;
Первая квалификационная категория	1,2;
Вторая квалификационная категория	1,1.

6.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, формируют минимальные оклады по должности и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов.

6.9. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовательных учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

При выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

При выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

При выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в приложении 4.

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

6.10. Положением об оплате труда работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;

- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (конкурсы, олимпиады, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т. д.)

Повышающий коэффициент за сложность и напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки преподавателя, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, наличие нагрузки у преподавателя по разным предметам: сольфеджио,

специальность-фортепиано, специальность баян-аккордеон и т.д.); необходимостью подготовки демонстрационного, раздаточного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога; статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения и т.д.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Тоншаевского муниципального округа  
Нижегородской области

### **Положение о выплатах компенсационного характера**

1. В соответствии с приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных бюджетных учреждениях Нижегородской области» работникам муниципальных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

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

1.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки оплаты труда.

1.3. Работодатель обязан проводить работу по аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

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

№	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов	30
2.	Специалистам государственных учреждений культуры, расположенных в сельской местности Перечень должностей специалистов для установления надбавок за работу в сельской местности определяется, согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. №570	25
3.	При разъездном характере работы (автоклубы, передвижные библиотеки, агиткультбригады, и др.) Время в пути, составляющее более 12 часов, но менее полных суток, учитывается как	1,5-3 за каждые сутки (выплачивается с момента выезда к месту нахождения организации)

одни сутки.
-------------

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений	до 12 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3.	Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	до 25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам  работникам, получающим месячный оклад  По желанию работника, работавшего в	не менее чем в двойном размере  не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной, часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

	<p>выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>	
--	--	--

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

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

Доплата за методическое обслуживание специалистами районного звена сельских учреждений (работа, не входящая в должностные обязанности работника) устанавливается в размере до 25 %.

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

1.8. Доплата за увеличение объема работы, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной ему трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

1.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

1.10. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в

зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Тоншаевского муниципального округа  
Нижегородской области

### **Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры тоншаевского муниципального округа нижегородской области**

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением культуры с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников

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

5. Руководитель учреждения культуры вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду

оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения культуры.

6. Правовым основанием разработки данного Положения являются постановление Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», приказ департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области», постановление Тоншаевской районной администрации от 30 сентября 2008 г. «Об утверждении перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Тоншаевского района и разъяснения о порядке установления данных выплат».

7. Настоящее Положение включает в себя перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

8. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения культуры:

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении культуры, выслугу лет;
- выплаты работникам, имеющим среднее специальное профессиональное образование и высшее профессиональное образование;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы и работы по уставной деятельности;

8.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное

исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности.

Выплаты стимулирующего характера распределяются по результатам работы за полугодие, год.

8.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

8.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы); за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, за сохранность материальных ценностей.

8.5. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим среднее специальное профессиональное образование и высшее профессиональное образование в размере 15 % к минимальному окладу за среднее специальное профессиональное образование; 20 % к минимальному окладу за высшее профессиональное образование.

8.6. Положение включает в себя стимулирующие выплаты единовременного характера, связанные с юбилейными датами, при награждении работника отраслевыми наградами и почётными грамотами.

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

8.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения культуры устанавливается приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный Положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

8.9. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения для определения размера выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников, за качество и результативность труда, не связанные с производственными показателями, не допускается.

8.10. Стимулирование труда руководителей учреждений культуры, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

8.11. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, определяется руководителем учреждения.

8.12. В учреждениях культуры используются стимулирующие выплаты работникам за личные и коллективные результаты деятельности.

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

## 9. Стимулирование труда руководителя учреждения.

9.1. Порядок, сроки и основания премирования руководителям бюджетных учреждений определяются отделом культуры, туризма и народно – художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской

области. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области

### Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

Перечень оснований	Величина доплаты
Работникам учреждений культуры за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:	
Руководство комиссией	20%
Работа секретаря	15%
Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	До 30%
Работникам учреждений культуры за выполнение работы, не входящую в их должностные обязанности (совмещение профессий)	До 30%
Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	До 30 %

Примечания:

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