



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных**  
**учреждений культуры Сосновского муниципального района Нижегородской**  
**области (далее - Положение)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Положение об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Нижегородской области» с изменениями и дополнениями, постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21 октября 2008 года № 112 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сосновского муниципального района» и служит основанием при разработке положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области (далее Учреждения).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов (ставок заработной платы) работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области 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;
- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с представительными органами работников.

1.5. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии), 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 (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, 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. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. 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 (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников учреждений культуры, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного районным бюджетом на очередной финансовый год.

## II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда муниципального бюджетного учреждения культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области формируется за счёт средств районного бюджета и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда муниципального казенного учреждения культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области формируется за счёт средств районного бюджета. Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается в положении об оплате труда работников учреждения. Фонд оплаты труда распределяется на базовую **(ФОТб)** и стимулирующую часть **(ФОТст)**.

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

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с Отделом культуры, молодежной политики и спорта

Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утверждённых приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570, от 14.03.2008 № 121н, от 29.05.2008 № 247н, от 29.05.2008 № 248н, от 03.07.2008 № 305н и настоящим Положением.

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

2.5. Размеры минимальных окладов по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп, основания и величины надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады, установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке 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. Фонд стимулирования учреждения культуры, формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия выплат стимулирующего характера изложены в положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области, (приложение 3 к настоящему Положению).

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-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и 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, утверждаемым Отделом культуры, молодежной политики и спорта Администрации Сосновского

муниципального района Нижегородской области, в ведении которого находится учреждение.

2.10. Оплата труда медицинских, 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 по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (ставки по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (4 квалификационный уровень).

2.11. Индексация заработной платы работников учреждения, производится в пределах средств, предусмотренных районным бюджетом на очередной финансовый год.

### **III. Порядок установления должностных окладов и ставок заработной платы 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 профессиональным 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 профессиональных 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 самодетельных 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 присвоении почетного звания Российской Федерации - со дня присвоения почетного звания.

- при присвоении квалификационной категории - в соответствии с приказом о присвоении категории органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

- при присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

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

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Индексация заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров производится одновременно с индексацией заработной платы работников учреждений в пределах средств, предусмотренных районным бюджетом на очередной финансовый год, и не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом об районном бюджете на очередной финансовый год.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем – Отделом культуры, молодежной политики и спорта Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области путём произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя:

$Дор = ЗП_{ср} \times К$ , где:

Дор - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП<sub>ср</sub> - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

К – коэффициент кратности, установленный органом исполнительной власти в ведении, которого находится учреждение, в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя;

4.4. Значения коэффициентов кратности в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений культуры:

1 группа - коэффициент 3 - 5;

2 группа - коэффициент 2 - 4;

3 группа - коэффициент 2 - 3;

4 группа - коэффициент 1- 2.

4.5. Отнесение учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от объёмных и количественных показателей деятельности учреждения (приложение 5 к настоящему Положению).

4.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, утвержден постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 24 октября 2008 года № 116 «Об утверждении перечня должностей, профессий работников муниципальных учреждений Сосновского муниципального района по видам экономической деятельности».

4.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 29.10.2008 г. № 122 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения Нижегородской области» с изменениями, внесенными постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 27.09.2012 г. № 196.

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера.

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

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

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

Работник, работающий в учреждении на одной и более одной ставки (работающий на условиях внутреннего совместительства), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления

отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.11. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Аналогичный порядок принимается 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 главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.13. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, утверждаемыми Отделом культуры, молодежной политики и спорта Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в ведении которого находится учреждение. Стимулирование руководителя производится за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование труда работников учреждения. Величина стимулирующих выплат руководителю, порядок выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.14. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается надбавка за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю учреждения рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала учреждения и размера надбавки, выраженного в процентах соответствующих стажу работы в учреждениях культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области:

от 1 до 5 лет – 5 %

от 5 до 10 лет - 10%

более 10 лет -15%

Заместителям руководителя надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя и руководителя учреждения и величины средней заработной платы основного персонала по учреждению, стажа работы работника в учреждении.

$N_b = (Z_c * K) * B$  где:

$N_b$  – надбавка за выслугу в денежном выражении;

$Z_c$  - средняя заработная плата основного персонала по учреждению;

$K$  -коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

$B$  – коэффициент отражающий величину надбавки за выслугу лет.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, заместителя главного бухгалтера 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. Положением об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет средств районного бюджета и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. 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.

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

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

5.7. Заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц согласно графика. 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 бюджетных  
и казенных учреждений культуры  
Сосновского муниципального района  
Нижегородской области

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И  
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5007

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

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	5524
2 квалификационный уровень	1,06	5870
3 квалификационный уровень	1,12	6215
4 квалификационный уровень	1,18	6560

1.4 Положением об оплате труда учреждения работнику может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке заработной платы по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к минимальной ставке по 4 квалификационному уровню ПКГ "Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня". Коэффициенты, повышающие ставку заработной платы по ПКГ работников рабочих профессий культуры, искусства и кинематографии, формируют минимальную ставку заработной платы по профессии и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок работникам. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,

постоянно занятых на важных и ответственных работах утверждается органом местного самоуправления Сосновского муниципального района.

1.5. Положением об оплате труда учреждения работникам рабочих профессий учреждений культуры, искусства и кинематографии могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

- за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности выполняемой работы.

Решение об установлении 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%. 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 стажа работы 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 учреждений культуры, искусства и кинематографии.

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад (рублей)
"Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	5544

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6079

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный Оклад (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6808

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7619

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

2.6.1. Работникам художественного и артистического персонала муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

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

- за присвоение должности категории "главный" 1,5
- за руководство структурным подразделением (службой):
  - заведующий (руководитель) отдела, мастерской 1,4
  - заведующий (руководитель) сектором, коллективом 1,3
  - заведующий (руководитель) творческой частью 1,2  
(художественной, музыкальной, литературно-драматургической)
- за квалификационную категорию:
  - ведущий специалист 1,4
  - специалист высшей категории 1,3
  - специалист первой категории 1,2
  - специалист второй категории 1,1
  - специалист третьей категории 1,05
- за работу в учреждениях, обслуживающих граждан со 1,2

специальными потребностями (глухие, слепые)

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 об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп учреждений культуры, искусства и кинематографии могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет:

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

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

при выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются, исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

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

2.8. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп учреждений культуры, искусства и кинематографии могут предусматриваться 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 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 по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

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

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

3. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников сфер научных исследований и разработок.

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	6388

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	10186

2 квалификационный уровень	11222
3 квалификационный уровень	12430
4 квалификационный уровень	13811
5 квалификационный уровень	15537

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

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются, исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

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

3.4. Положением по оплате труда работников учреждений культуры, 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 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 по ПКГ. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по ПКГ.

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

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

4. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений культуры, искусства и кинематографии осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	4668
2 квалификационный уровень	1,07	5007

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	4892
2 квалификационный уровень	1,09	5353
3 квалификационный уровень	1,20	5870
4 квалификационный уровень	1,32	6474
5 квалификационный уровень	1,45	7079

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	6315
2 квалификационный уровень	1,09	6905
3 квалификационный уровень	1,20	7596
4 квалификационный уровень	1,32	8372
5 квалификационный уровень	1,48	9322

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	10013
2 квалификационный уровень	1,10	11049
3 квалификационный уровень	1,21	12085

4.6. Положением об 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%.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются, 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%. Предоставленные 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 формирует должностной оклад конкретного работника.

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

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

5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	4489
2 квалификационный уровень	1,14	5127

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

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	5126
2 квалификационный уровень	1,23	6311
3 квалификационный уровень	1,49	7640
4 квалификационный уровень	1,63	8356

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

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

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы 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.

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. Предоставленные персональные повышающие надбавки рассчитываются от минимальной ставки по профессии. Денежная сумма, полученная в результате применения персональных повышающих надбавок, суммируется с минимальной ставкой по профессии.

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

5.7. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 к Положению об оплате  
труда работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений культуры  
Сосновского муниципального района  
Нижегородской области

### ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 на постоянной основе, 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, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.2. За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты работникам организаций и учреждений, устанавливается доплата до 12 процентов (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях). Работодатель обязан проводить работу по аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов	до 30
2	Специалистам муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, расположенных в сельской местности. Перечень должностей специалистов для установления надбавок за работу в сельской местности определяется по приказам Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 и от 29.05.2008 № 247	25
3	При разъездном характере работы (автоклубы, передвижные библиотеки, плавучие культбазы, агиткультбригады, культпалатки и др.) время в пути, составляющее более 12	1,5-3 за каждые сутки (выплачивается с момента выезда к месту нахождения организации)

	часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки.	
--	---	--

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не менее 20
2.	Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	до 25
3	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
4	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам  работникам, получающим месячный оклад  По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	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

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

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем 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.

1.9. 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, определенном законодательством Российской Федерации.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 к Положению об оплате  
труда работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений культуры  
Сосновского муниципального района  
Нижегородской области

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ  
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ СОСНОВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

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

2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам культуры (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение служит основой для разработки положений о стимулировании труда в учреждениях культуры.

3. Положение о стимулировании труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Сосновского муниципального района Нижегородской области принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренной уставами учреждений с учётом мнения представительного органа работников. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями культуры с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на вышеуказанные цели. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников этих учреждений.

5. Руководитель учреждения культуры вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения культуры.

6. Правовым основанием разработки данного Положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области", постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21.10.2008 г. № 112 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сосновского муниципального района» и другие нормативные правовые акты.

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

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

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно приложению 1);

- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным районным, мероприятиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Перечень критериев оценки результативности работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности.

8.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

8.4. Премиальные выплаты по итогам работы 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.

8.5. Положение о стимулировании труда работников может включать стимулирующие выплаты единовременного характера, связанные с юбилейными датами, при награждении работника отраслевыми наградами и почетными грамотами.

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

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

8.8. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанной с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

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

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

8.11. В учреждениях культуры могут использоваться 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 руководителя учреждения определяются положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения и согласованным с представительным органом Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в ведении которого находится учреждение. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

9.2. За основу показателей оценки деятельности руководителя учреждения принимаются результаты деятельности учреждения, определённые уставом учреждения, планом работы, а также основные направления менеджмента организации:

- подготовка кадров и закрепление молодых специалистов;
- формирование и подготовка резерва на замещение должностей;
- эффективность, контроль за своевременностью и качеством реализации планов и программ;
- своевременность представления отчетов о результатах деятельности и соответствие их требованиям, утвержденным техническим заданием;
- эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на проведение уставной деятельности;
- выполнение нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4 к Положению об оплате  
труда работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений культуры  
Сосновского муниципального района  
Нижегородской области

**ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ  
ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА**

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

Примечания:

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



ПРИЛОЖЕНИЕ 5 к Положению об оплате  
труда работников муниципальных бюджетных  
и казенных учреждений культуры  
Сосновского муниципального района  
Нижегородской области

**ПОРЯДОК  
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

1. Показатели отнесения библиотек Сосновского муниципального района Нижегородской области к группам по оплате труда руководителей:

Группы по оплате труда	Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.)	Книжный фонд (тыс. экз.)	Среднегодовое количество посещений (тыс. чел.)
1	Свыше 45	Не менее 3500	Свыше 240
2	Не менее 25	Не менее 180	Не менее 170
3	Не менее 10	Не менее 140	Не менее 30
4	Не менее 3	Не менее 100	Не менее 10

Примечание:

При несоответствии показателей числа пользователей, количества экземпляров книжного фонда, посещаемости показателям, утвержденным настоящим порядком, библиотека может быть переведена учредителем на более высокую группу по оплате труда руководителя за обслуживание особой категории пользователей – граждан со специальными потребностями: глухие, слепые.

2. Показатели отнесения музеев Сосновского муниципального района Нижегородской области к группам по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда	Кол-во посетителей в год (тыс. чел.)	Кол-во экспонатов основного фонда (тыс. ед.)
1	Свыше 60	Свыше 50
2	От 50 до 60	От 30 до 50
3	От 10 до 50	От 10 до 30
4	До 10	До 10

Примечание:

При отнесении музеев, имеющих филиалы, к группам по оплате труда руководителей учитывается общее количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов.

Группы по оплате труда руководителей музеев и других учреждений музейного типа устанавливаются по показателям их работы за год на основании данных статистической отчетности.

При несоответствии показателей посещаемости и количества экспонатов основного фонда показателям, утвержденным настоящим порядком, музей может быть переведен на более высокую группу по оплате труда руководителя при наличии у него особо ценной (уникальной) исторической или художественной

коллекции. Основанием для отнесения музея к более высокой группе оплаты труда может служить также общественная историческая значимость музея.

Решение об отнесении музеев к более высокой группе по оплате труда принимается отделом культуры, молодежной политики и спорта, в ведении которого находится учреждение.

3. Показатели отнесения научно-методических, культурно-просветительских центров к группам по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда	Количество культурно-досуговых мероприятий	Количество разработанных и оформленных методических материалов	Количество коллективов народного творчества имеющих звание "народный", "образцовый" (количество человек)
1	Не менее 60	Не менее 30	Не менее 500
2	Не менее 45	Не менее 20	Не менее 400
3	Не менее 30	Не менее 15	Не менее 300
4	Не менее 15	До 15	До 300

Примечание:

Научно-методическим, культурно-просветительским центрам, имеющим областное значение, обеспечивающим реализацию региональной политики в области культуры и искусства, группа по оплате труда руководителей может быть повышена решением отдела культуры, молодежной политики и спорта, в ведении которого находится учреждение.