

<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МБУК «Володарская межпоселенческая библиотека»</p>  <p>Н.В. Таначёва « » 2017 г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Начальник управления образования, культуры, спорта и молодежной политики.</p>  <p>Д.В. Михайленко « » 2017 год</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Начальник отдела культуры, спорта и молодежной политики Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики И.П. Абросимова</p>  <p>« » 2017 год</p>
--	---	---

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ВОЛОДАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВОЛОДАРСКАЯ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА»
(в новой редакции)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Володарского муниципального района Нижегородской области «Володарская межпоселенческая библиотека» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Решением Земского собрания Володарского муниципального района от 19.11.2015 года №51 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных, казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района», Постановлением администрации Володарского муниципального района от 26.09.2008 года №448 «об отраслевой системе оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района» (с изменениями от 14.04.2017 г. №783)

1.2. Система оплаты труда работников МБУК «Володарская межпоселенческая библиотека» (далее Учреждение) 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.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения 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.

1.5. 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 администрацией Володарского муниципального района Нижегородской области.

1.6. 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.

1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со ст.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).

1.8. 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.

1.9. Объем выделения субсидий на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в муниципальных заданиях подведомственных ему учреждений, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.10. Объемы бюджетных ассигнований и субсидий, направляемые на оплату труда работников учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного бюджетом Володарского муниципального района на очередной финансовый год.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на очередной финансовый год и (или) плановый период исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. 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) по штатному расписанию, за исполнение обязанностей в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников, должностных инструкций.

2.3. Штатное расписание учреждения в соответствии с Уставом учреждения ежегодно утверждается руководителем МБУК «Володарская межпоселенческая библиотека» по согласованию с Отделом культуры, спорта и молодежной политики управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района и включает в себя все должности работников данного учреждения. 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 31.08.2007 [N 570](#), от 14.03.2008 [N 121н](#), от 29.05.2008 [N 247н](#), от 29.05.2008 [N 248н](#), от 03.07.2008 [N 305н](#) и настоящим Положением.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации работников культуры Володарского района или представителя коллектива на основе типовых норм времени 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) работников, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка 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 (минимальных ставок) по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп, основания и величины надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы), 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 формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера 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 условия установления выплат стимулирующего характера изложены в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. ([приложение 3](#) к настоящему Положению).

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 учреждения 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 учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий, утверждаемым органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

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 расчета должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику является минимальный оклад (минимальная ставка), соответствующий занимаемой должности (профессии) согласно профессиональным квалификационным группам. 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. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) работников производится в следующем порядке:

– при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ Администрацией Володарского муниципального района Нижегородской области, с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

– при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присуждении ученой 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, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения — администрацией Володарского муниципального района;
- в отношении заместителей руководителя учреждений и главных бухгалтеров — руководителем учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяются отделом культуры, спорта и молодежной политики управления образования, культуры, спорта и молодежной политики администрации Володарского муниципального района в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Володарского муниципального района «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Володарского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, 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, если иное не установлено действующим законодательством.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются администрацией Володарского муниципального района в зависимости от исполнения учреждением показателей эффективности работы учреждения. Стимулирование руководителя производится за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование труда работников учреждения.

4.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя 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 учреждении:

- 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.

$$Нв = (Зс \times К) \times В, \text{ где:}$$

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс – средняя заработная плата основного персонала по учреждению;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя к должностному окладу руководителя;

В – коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

4.5. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

4.6. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.7. Администрация Володарского муниципального района 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 учреждения.

4.8. 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 деятельности учреждения.

4.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей, главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации Володарского муниципального района. По решению Администрации Володарского муниципального района информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей, главного бухгалтера учреждения может размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. 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.

5.2. На основании коллективного договора работникам учреждения предусматривается выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается при наличии финансовых средств за счет средств бюджета Володарского муниципального района и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.3. Работники извещаются о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате через расчетный листок ежемесячно.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в 1 и 16 числа каждого месяца.

5.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику через перечисление на указанный работником счет в банке, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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.

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - 7097 рублей:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	7097
2 квалификационный уровень	1,14	8105

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - 8103 рублей:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	8103
2 квалификационный уровень	1,23	9976
3 квалификационный уровень	1,49	12077
4 квалификационный уровень	1,63	13209

1.3. 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.

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

- за высокое профессиональное мастерство;

- за сложность и напряженность 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.

1.5. Сумма произведенных увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

2.1. 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	10 762

2.1.1. Положением об оплате труда работников предусматриваются следующие повышающие коэффициенты по должности:

Работникам, занимающим должности согласно ПКГ работников, предусматриваются повышающие коэффициенты:

ведущий специалист	1,4
специалист высшей категории	1,3
специалист первой категории	1,2
специалист второй категории	1,1
специалист третьей категории	1,05

2.1.2. Повышающие надбавки за выслугу лет:

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%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются 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.

2.1.3. 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.

2.1.4. 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.

3.1. 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	12044

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

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

ведущий специалист	1,4
специалист высшей категории	1,3
специалист первой категории	1,2
специалист второй категории	1,1
специалист третьей категории	1,05

3.1.2. 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.

3.1.3. Повышающие надбавки за выслугу лет:

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%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются 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.

3.1.4. 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.

3.1.5. Персональные повышающие надбавки за звание:

- 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.

3.1.5. 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.

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
Володарского муниципального района Нижегородской области
«Володарская межпоселенческая библиотека»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым 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);

1.1. 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). Установленных 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 условий труда.

Выплаты 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 отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда.

№ п/п	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, автономных 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 № 247н	25

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
3.	При разъездном характере работы (передвижные библиотеки) время в пути, составляющее более 12 часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки	1,5-6 за каждые сутки (выплачивается с момента выезда к месту нахождения организации).

1.3. 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.	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки
3.	По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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	

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

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

1.6. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

1.7. 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.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
Володарского муниципального района Нижегородской области
«Володарская межпоселенческая библиотека»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Володарского муниципального района Нижегородской области «Володарская межпоселенческая библиотека» (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителя учреждения (далее - работников).

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

2. Положение о стимулировании труда работников принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

3. 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.

4. Директор учреждения 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.

5. Правовым основанием разработки данного Положения является Трудовой [кодекс](#) Российской Федерации, [постановление](#) Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 N 296 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области", Постановление администрации Володарского муниципального района № 497 от 21 октября 2008 года «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера».

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

7. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

7.1. 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 конкретной работы.

7.2. 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 мероприятиям;
- подготовка проекта, программы, проведение мероприятий, 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.

7.3. 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.

7.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за месяц, квартал, за проведение конкретного мероприятия, реализации проекта, программы, привлечение внебюджетных средств, при условии исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и являются формой поощрения 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 и другое.

7.5. В связи со знаменательными датами, юбилеями работников, при награждении работника отраслевыми наградами и почетными грамотами предусматриваются стимулирующие выплаты единовременного характера в денежном выражении.

7.6. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда.

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

7.8. 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.

7.9. Стимулирование труда руководителя учреждения, заместителей руководителя производится только по основной должности.

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

7.11. В учреждении 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.

8. Стимулирование труда руководителя учреждения.

8.1. Порядок, сроки и основания премирования руководителя учреждения определяются учредителем - администрацией Володарского муниципального района. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

8.2. За основу показателей оценки деятельности руководителя учреждения принимаются результаты деятельности учреждения, определенные 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;
- нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
Володарского муниципального района Нижегородской области
«Володарская межпоселенческая библиотека»

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

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

Примечание:

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