



**АДМИНИСТРАЦИЯ ТОНШАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

20.03.2023 № 210

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области, подведомственных отделу культуры, туризма и народно – художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Культура»**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 464 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области», постановлением администрации Тоншаевского муниципального округа

Нижегородской области от 24 января 2022 г. № 53 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области», администрация Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области, подведомственных отделу культуры, туризма и народно-художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Культура».

2. Признать утратившим силу постановление администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области от 10 августа 2021 г. № 844 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава местного самоуправления



С.Ю.Стремин

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Тоншаевского муниципального округа  
Нижегородской области  
от 20.03.2023 № 210

### **Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области, подведомственных отделу культуры, туризма и народно – художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Культура»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 464 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования и науки Нижегородской области», постановлением администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области от 24 января 2022 г. № 53 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области».

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области, учреждений дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры, туризма и народно-художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области (далее - организации).

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

- повышения уровня доходов работников учреждений культуры;

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников организаций, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, Тоншаевского муниципального округа.

Оплата труда работников организаций осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области от 25 января 2022 г. № 61;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области утвержденного постановлением администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области от 25 января 2022 г. № 60;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников организаций включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящим в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

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

1.10. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств,

предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Отдел культуры, туризма и народно-художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда, рассчитанном на основании регионального норматива, работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников организаций, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

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

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

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

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

Штатная численность работников учреждений устанавливается руководителями учреждений исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем, по согласованию с отделом культуры, туризма и народно-художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области (далее - отдел

культуры) на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

2.5. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок) по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), основания и величина надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы) установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области, подведомственных отделу культуры по виду экономической деятельности «Культура» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет

установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями. 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 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и примерные условия установления выплат стимулирующего характера изложены в приложении 3 «Примерное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области по виду экономической деятельности «Культура» 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.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 4 к настоящему Положению.



В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

2.8. Работникам учреждений устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работника не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложены в приложении 4.

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

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

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

2.11. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.11.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма выполняемой работы.

2.11.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (приложение 1).

2.11.3. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, утвержденным Министерством образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

2.11.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.11.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.11.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.11.7. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы, для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.11.8. Оплата труда других работников образовательных учреждений, не предусмотренных настоящим положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.11.9. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

2.11.10. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присвоении учёного звания доцента, профессора – со дня выдачи диплома (для учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования).

- при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.11.11. Директор Школы проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителем организации.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников школы несет руководитель организации.

2.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях.

2.12.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

2.12.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Преподавателям курсов по подготовке к поступлению в учреждения среднего профессионального образования должностные оклады выплачиваются за 720 часов в год.

2.12.3. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.12.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.15 настоящего Положения.

2.12.5. Учёт учебной работы преподавателей, устанавливаются в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними, предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.12.6. Преподавателям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.12.7. Преподавателям Школы, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе, продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12.8. Преподавательская (учебная) работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

2.12.9. Объем учебной нагрузки преподавателей Школы устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. При установлении преподавателям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Школе директор, определяется учредителем образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором Школы. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.12.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение, является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.13. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений.

2.13.1. Месячная заработная плата педагогических работников Школы определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, учителей, для которых данная организация является местом основной

работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.13.2. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

При невыполнении по независящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.13.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.14. Порядок исчисления заработной платы работникам хозяйственно - эксплуатационной конторы.

2.14.1 Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы и состоят из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.14.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии, согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (приложение 1).

2.14.3. Уровень образования работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования, при установлении размера

оплаты труда работников, определены в соответствующих тарифно-квалификационных справочниках Российской Федерации.

2.14.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.15. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.15.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

- при оплате преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы преподавателей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- в отношении руководителя муниципального учреждения – отделом культуры;
- в отношении заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров – руководителями этих учреждений.

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

4.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется отделом культуры в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Тоншаевского



муниципального округа Нижегородской области от 9 февраля 2022 г. № 143 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных- учреждений Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

Отдел культуры определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период. Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

По вновь созданному муниципальному учреждению в течение первого года его деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой 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) определяется за период фактической работы муниципального учреждения.

Индексация заработной платы работников, отнесённых к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы,

предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

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

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения культуры устанавливаются отделом культуры, туризма и народно – художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения может устанавливаться показатель роста средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области.

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

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

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

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

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

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

4.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах указанных учреждений.

В случае отсутствия официального сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» у муниципального учреждения информация размещается на официальном сайте Учредителя или администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

5.3. Научно - исследовательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным для выполнения соответствующей работы. Выполнение научно исследовательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.4. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт

средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

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

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

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

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Положением по оплате труда учреждения, работнику может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке заработной платы по ПКГ за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо

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

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

за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);

за сложность и напряжённость выполняемой работы;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

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

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

при выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

За присвоение должности категории «главный»	1,5;
За ученую степень:	
доктор наук	1,3;
кандидат наук	1,2;
За руководством структурным подразделением (службой):	
заведующий (руководитель) отдела, мастерской	1,4;
заведующий (руководитель) сектором, коллективом	1,3;
заведующий (руководитель) творческой частью	1,2;
(художественной, музыкальной, литературно драматургической) за квалификационную категорию:	
ведущий специалист	1,4;
специалист высшей категории	1,3;
специалист первой категории	1,2;
специалист второй категории	1,1;
специалист третьей категории	1,05;
За работу в учреждениях, обслуживающих граждан со специальными потребностями (глухие, слепые)	1,2.

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

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



Работникам художественного и артистического персонала учреждений:	
за присвоение учреждению, музыкальным и танцевальным коллективам звания «академический»	До 100 %
за присвоение музыкальным и танцевальным коллективам звания «ведущий» республиканского значения	До 100 %
Работникам учреждений:	
За почетное звание «Народный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	40 %
За почетное звание «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	30 %
За почетное звание «Заслуженный артист Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	30 %
За почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)»	20 %

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

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

за выслугу лет:

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

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

при выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

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

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
4 квалификационный уровень	11784	Рублей

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
1 квалификационный уровень	18791	Рублей;
2 квалификационный уровень	20703	Рублей;
3 квалификационный уровень	22930	Рублей;
4 квалификационный уровень	25478	Рублей;
5 квалификационный уровень	28663	Рублей

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

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

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единицы
1 квалификационный уровень	11650	рублей;
2 квалификационный уровень	12739	Рублей
3 квалификационный уровень	14013	Рублей
4 квалификационный уровень	15445	Рублей
5 квалификационный уровень	17198	Рублей

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад	Единица измерения
1 квалификационный уровень В т.ч. повар; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик. 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	9456	Рублей
2 квалификационный уровень 6 квалификационный разряд 7 квалификационный разряд	11642	Рублей
3 квалификационный уровень 8 квалификационный разряд	14094	Рублей
4 квалификационный уровень	15415	Рублей

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

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

Рекомендуемые размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

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

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

При выслуге лет свыше 10 лет – до 15%.

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

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

За высокое профессиональное мастерство;

За сложность и напряжённость труда;

За высокую степень самостоятельности и ответственности;

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

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

6. Порядок формирования должностных окладов работников образовательных учреждений дополнительного образования детей осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

6.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

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

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4626

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

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	4 943
2 квалификационный уровень	1,05	5 216

6.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	11444
2 квалификационный уровень	1,11	12715
3 квалификационный уровень	1,17	13351
4 квалификационный уровень	1,22	13988

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

6.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 6.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 6.5 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ: за уровень профессионального образования и учёную степень:

Бакалавр	1,1
Специалист	1,1
Магистр	1,1
Кандидат наук	1,2
Доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении

из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

6.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тоншаевского муниципального округа, должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

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

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

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

при выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 6.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 6.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 6.2 и 6.3 настоящего приложения) и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ с учетом нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

6.9. Положением об оплате труда работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным



квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

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

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

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки преподавателя, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, наличие нагрузки у преподавателя по разным предметам: сольфеджио, специальность-фортепиано, специальность баян-аккордеон и т.д.); необходимостью подготовки демонстрационного, раздаточного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья преподавателя; статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

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

7. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений дополнительного образования детей, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

7.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня».

Размер минимального оклада первого уровня: 5 977 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	5 977
2 квалификационный уровень	1,08	6 455

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

Размер минимального оклада второго уровня: 6 497 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,02	6 627
2 квалификационный уровень	1,04	6 757
3 квалификационный уровень	1,11	7 212
4 квалификационный уровень	1,17	7 601
5 квалификационный уровень	1,26	8 186

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

Размер минимального оклада третьего уровня: 7 796 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	7 796
2 квалификационный уровень	1,20	9 355
3 квалификационный уровень	1,40	10 914
4 квалификационный уровень	1,55	12 084
5 квалификационный уровень	1,67	13 019

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

Размер минимального оклада четвертого уровня: 15 532 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	15 532
2 квалификационный уровень	1,10	17 085
3 квалификационный уровень	1,25	19 415

7.6. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников.

за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 лет до 5 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

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

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

7.7. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8. Порядок формирования ставок заработной платы работников образовательных учреждений дополнительного образования детей организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенным в ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих».

8.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

8.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 4 784руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень		4 784
1 квалификационный разряд	1,0	4 784
2 квалификационный разряд	1,04	4 935
3 квалификационный разряд	1,09	5 215
2 квалификационный уровень	1,14	5 454

8.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 426 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень		
4 квалификационный разряд	1,0	5 426
5 квалификационный разряд	1,11	6 023
2 квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд	1,23	6 674
7 квалификационный разряд	1,35	7 325
3 квалификационный уровень		
8 квалификационный разряд	1,49	8 085
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	8844 - 9713

8.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
Размер минимальной ставки заработной платы: 4784 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Размер минимальной ставки заработной платы: 5217 руб.			
1	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

8.4. Положением по оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

9. Размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы работников образовательных учреждений дополнительного образования детей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), руб.
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, и другие).		15 058

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки оплаты труда.

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

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

№	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов	30
2.	Специалистам государственных учреждений, расположенных в сельской местности Перечень должностей специалистов для установления надбавок за работу в сельской местности определяется, согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 №570	25
3.	При разъездном характере работы (автоклубы, передвижные библиотеки, агиткультбригады, и др.) Время в пути, составляющее более 12 часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки.	1,5-3 за каждые сутки (Выплачивается с момента выезда к месту нахождения организации)
4.	За работу в учреждениях, не имеющих бытовых коммуникаций (водопровода, центрального отопления, канализации и др.).	10

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2.	За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные	до 12 (по результатам аттестации рабочих



	условия труда работникам организаций и учреждений	мест за время фактической занятости в таких условиях)
3.	Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	до 25
4.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад  По желанию работника, работавшего в 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

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

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

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

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

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

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

1.10. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области

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

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

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

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

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

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

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

6. Правовым основанием разработки данного Положения являются постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», приказ департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18.06.2008 № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области», постановление администрации

Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области от 25.01.2022 № 60 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области».

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

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

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

8.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности.

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

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

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

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

образование; 20 % к минимальному окладу за высшее профессиональное образование.

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

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

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

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

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

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

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

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

## 9. Стимулирование труда руководителя учреждения.

9.1. Порядок, сроки и основания премирования руководителям бюджетных учреждений определяются Отделом культуры, туризма и народно – художественных промыслов администрации Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

## 10. Оказание материальной помощи.

10.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника после рассмотрения данного заявления на заседании профсоюзного комитета.

10.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа по учреждению.

### 10.3. Материальная помощь может быть выделена:

- по состоянию здоровья работника (на лечение, операцию, покупку дорогостоящих лекарств и т.д.);
- по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай и т.д.);
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (супруг, дети, родители).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области

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

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

### ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

№	Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1.	За проверку тетрадей: преподавателям сольфеджио и музыкальной литературы	10
2.	Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
3.	За заведование учебными кабинетами.	15
4.	За заведование учебной частью, при отсутствии должности в штатном расписании.	75
5.	За руководство методическими предметными комиссиями, преподавателям	До 15
6.	За заведование музыкальными отделениями	До 30

7.	За ведение делопроизводства и работу секретаря	15
8.	За работу с библиотечным фондом учебников: Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	До 20
9.	За ведение бухгалтерского учета: Преподавателям и другим работникам	До 25
10.	За ведение и наполняемость сайта школы в сети интернет	До 25
11.	За заведование хозяйством: Директорам или другим работникам при отсутствии в штате учреждений должностей заместителей директора по административно-хозяйственной части	до 10
12.	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий.	20
13.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе на областных экспериментальных площадках проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: Педагогическим работникам: Руководителям:	до 20 до 10
14.	Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов: Руководство комиссиями Работа секретаря	20 15
15.	За выполнение функций председателя профсоюзной организации:	10
16.	За ведение делопроизводства по охране труда	25

Примечания:

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



## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области

### Порядок определения стажа педагогической работы

1.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы

1.2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения	Преподаватели, концертмейстеры, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), аккомпаниаторы.

Примечание.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии),

соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.