

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

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

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

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

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

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) (Наименование графы - в ред. постановления Правительства области от 05.05.2011 № 345- см. предыдущую редакцию)
1.	При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов	до 30
2.	Специалистам государственных бюджетных и казенных учреждений культуры, расположенных в сельской местности. Перечень должностей специалистов для установления надбавок за работу в сельской местности определяется по приказам Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 и от 29.05.2008 № 247н	25
3.	При разъездном характере работы ( <u>автоклубы, передвижные библиотеки, плавучие культбазы, агиткультбригады, культпалатки и др.</u> ) 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)

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

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) (Наименование графы - в ред. постановления Правительства области от 05.05.2011 № 345- см. предыдущую редакцию)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не менее 20
2.	В случае привлечения работника к работе в установленный ему	не менее чем в двойном размере

<p>графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>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.</p>	<p>не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной, часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
---	--

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению

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

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты

труда учреждения (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей учреждений культуры (далее – работников культуры).

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

3. Положение о стимулировании труда работников культуры принимается в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренной уставом 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, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения культуры.

6. Правовым основанием разработки данного Положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области" и другие нормативные правовые акты.

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

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

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно приложению 1);
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным 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.

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

8.4. Премиальные выплаты по итогам работы по итогам работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы); за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения

учреждения)

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

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

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

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

8.9. Стимулирование труда руководителя учреждения культуры, заместителя руководителя производится только по основной должности.

8.10. Как правило, премирование заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, определяется руководителем учреждения. Премирование руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя по представлению заместителя руководителя учреждения, работников, занятых в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.11. В учреждении могут использоваться стимулирующие выплаты работникам за личные и коллективные результаты деятельности.

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

9. Стимулирование труда руководителя учреждения.

9.1. Порядок, сроки и основания премирования руководителя учреждения определяются Отделом культуры и спорта Лукояновского муниципального района Нижегородской области, в ведении которого находится учреждение. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению

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

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

Примечание:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5  
к Положению

**ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ К ГРУППАМ ПО  
ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**  
(далее - Порядок)

1. Показатели отнесения МБУК «Культурно-досуговый центр «Железнодорожник» к группам по оплате труда руководителей:

Группы по оплате труда	Количество культурно- досуговых мероприятий в год
1	свыше 300
2	от 100 до 300
3	от 50 до 100
4	до 50