

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
СОВЕТ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «ХУШЕНГИНСКОЕ»

РЕШЕНИЕ

«02» марта 2022 г.

№33

с.Хушенга

Об утверждении Положения по оплате и стимулированию труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры, досуга и информации «Гармония» сельского поселения «Хушенгинское»

Руководствуясь Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Планом мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры муниципального района «Хилокский район», утвержденным Постановлением Главы муниципального района «Хилокский район» №808 от 26 августа 2014 года, Решением Совета муниципального района «Хилокский район» от 26 июня 2014 года №16.93 «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилокский район», постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014г. № 382 «Об установлении базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам», методическими рекомендациями по утверждению перечней должностей и профессий работников государственных учреждений культуры субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в целях обеспечения достойной оплаты труда в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Центр культуры, досуга и информации «Гармония» сельского поселения «Хушенгинское» и

повышения качества оказания муниципальных услуг Совет сельского поселения «Хушенгинское» РЕШИЛ:

1. Утвердить Положения по оплате и стимулированию труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры, досуга и информации «Гармония» сельского поселения «Хушенгинское».

2. Признать утратившим силу решение Совета сельского поселения «Хушенгинское» от 29.05.2013 г. №55 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Центр культуры, досуга и информации «Гармония» сельского поселения «Хушенгинское»;

3. Признать утратившим силу решение Совета сельского поселения «Хушенгинское» от 13.07.2015 г. №128 «Об утверждении Положения по оплате и стимулированию труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Центр культуры досуга и информации «Гармония» сельского поселения «Хушенгинское».

4. Настоящее решение вступает в силу на следующий день после дня его официального обнародования.

5. Настоящее решение обнародовать в соответствии с Уставом сельского поселения «Хушенгинское» и разместить на официальном сайте Хилокского района в сети «Интернет».

Глава сельского
поселения «Хушенгинское»



И. А. Дубинина

Приложение №.
К решению Совета сельского поселения
«Хушенгинское» от 02.03.2022 №33
«Об утверждении Положения по оплате и
стимулированию труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
культуры «Центр культуры, досуга и
информации «Гармония» сельского
поселения «Хушенгинское»

СОГЛАСОВАНО:
Глава Администрации
МО сельского поселения
«Хушенгинское»
_____ И.А. Дубинина
« ____ » _____ 202__ г.

« ____ » _____ 202__ г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБУК ЦКДиИ
«Гармония» сельского
поселения «Хушенгинское»
_____ О.Г. Киприянова
« ____ » _____ 202__ г.
приказ № ____ от

СОГЛАСОВАНО:
Совет сельского поселения
«Хушенгинское»
Решение № ____ от « ____ » _____ 202__ г.
Председатель Совета сельского поселения
«Хушенгинское»
_____ И. А. Дубинина

**Положение
по оплате и стимулированию труда работников
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры, Досуга и информации «Гармония»
сельского поселения «Хушенгинское»**

2021 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры, Досуга и информации «Гармония» сельского поселения «Хушенгинское» (далее Положение) разработано на основании Решения Совета сельского поселения «Хушенгинское» № _____ от «__» _____ 202__ г. «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета сельского поселения «Хушенгинское», постановления Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014г. № 382 «Об установлении базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам», методических рекомендаций по утверждению перечней должностей и профессий работников государственных учреждений культуры субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Система оплаты труда устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных федеральным законодательством, законодательно-нормативными актами Забайкальского края, нормативно-правовыми актами муниципального района «Хилокский район»;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации;
- настоящего Положения.

1.2. Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей работников образования, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевых и отраслевых профессий рабочих;
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры

выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным федеральными и краевыми законодательными и нормативными актами Забайкальского края, нормативно-правовыми актами муниципального района «Хилокский район»;

- рекомендуемые размеры надбавок, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных законодательными и нормативными актами Забайкальского края, нормативно-правовыми актами муниципального района «Хилокский район», за счет всех источников финансирования.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, надбавки, повышающие коэффициенты к ним и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных администрацией Муниципального образования сельского поселения «Хушенгинское» на текущий финансовый год и плановый период, и средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного Администрацией Муниципального образования сельского поселения «Хушенгинское».

В составе фонда оплаты труда работников учреждения формируется базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда рассчитывается на основании штатного расписания и (или) тарификационного списка в соответствии с организационной структурой учреждения и численности работников, необходимой для выполнения муниципального задания (согласованного с учредителем) и состоит из:

- **фонда основных окладов**, рассчитанного как сумма окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы (с учетом учебной нагрузки) работников по штатному расписанию и (или) тарификационному списку учреждения;

- **фонда надбавок и доплат**, который включает в себя компенсационные выплаты, надбавки, повышающие коэффициенты и выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в т.ч.:

- за работу в ночное время;
- районный коэффициент;
- процентная надбавка.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников может распределяться на выплату следующих надбавок:

- стимулирующая надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- повышающий коэффициент за профессиональное мастерство;
- выплата за специфику работы;
- надбавки за особые условия работы;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавки за наличие почетного звания;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за классность водителям;
- премиальные выплаты.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 10 % фонда оплаты труда.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатные расписания включают в себя все должности работников и профессии рабочих данного учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей, установленных отраслевым органом управления.

В случае изменения структуры учреждения или численности работников в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются обязательством работодателя перед работником и не могут быть пересмотрены в одностороннем порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в Коллективном договоре и Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Заработная плата работников муниципальных учреждений, устанавливаемая Решением Совета сельского поселения «Хушенгинское» № _____ от «__» _____ 202__ г. «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета сельского поселения «Хушенгинское» и настоящим Положением не может быть меньше, при условии сохранения работниками объема должностных обязанностей и выполнении ими работы той же квалификации. При этом учитываются требования Федерального закона,

устанавливающего минимальный размер оплаты труда и регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления компенсационных и стимулирующих выплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

II. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры и образовательных организаций в сфере культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденными приказами Минздравсоцразвития РФ: № 570 от 31.08.2007г., № 121н от 14.03.2008г., № 342 от 31.07.2008г., № 247н от 29.05.2008г., № 248н от 29.05.2008г., № 390н от 08.08.2008г., № 339н от 17.07.2008г., № 216н от 05.05.2008г., № 305н от 03.07.2008г., № 251н от 30.03.2011г.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Муниципальные учреждения вправе устанавливать в пределах фонда оплаты труда оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в повышенном размере с учетом объема и специфики работы.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессионально-квалификационных групп **с обязательным применением внутри должностного категорирования и, не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы**, установленной Постановлением Правительства Забайкальского края № 382, от 30 июня 2014г. и данным Положением (Приложение №1).

Бюджетные ассигнования, предусмотренные в бюджетах на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений отрасли, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в пределах определенных ассигнований.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы специалистов работающих в сельской местности повышаются на 25%.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников муниципальных учреждений индексируются постановлением Главы муниципального района «Хилокский район» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) доплата за расширение зоны обслуживания;

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

б) при совмещении профессий (должностей);

Размер и срок, на который устанавливается доплата за совмещение профессий, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

в) за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

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

г) за сверхурочную работу;

Повышенная оплата за сверхурочные работы составляет:

- за первые два часа работы не менее полуторного размера;

- за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей

152

Трудового кодекса Российской Федерации;

д) за работу в ночное время - производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце;

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым Законодательством.

IV. Порядок и условия стимулирования труда работников

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы:

- за выслугу лет;

- за почетное звание, ученую степень и ученое звание;

- молодым специалистам;
- за специфику.

4.1.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры, искусства и образования в сфере культуры (государственных или (и) муниципальных. Размеры в процентах (от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы):

- при выслуге лет от 2 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15%,
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20%,
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30%.

4.1.2. За почетное звание, ученую степень и ученое звание.

Надбавка устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей,

название, которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

а) почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников

различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы работникам учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

4.1.3. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальными учреждениями в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций

среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с муниципальными учреждениями.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с муниципальным учреждением в другое муниципальное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

4.1.4. Надбавка за специфику работы устанавливается:

1) работникам учреждений культуры, относящимся к художественно-руководящему персоналу – до 70 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

Размер надбавки, указанной в п.п. 1 порядок и условия ее выплаты устанавливаются органами местного самоуправления сельского поселения «Хушенгинское», на который возложены координация и регулирование деятельности и (или) который осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального учреждения культуры, с учетом разъездного характера работы, или ее режима, или ее напряженности в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки.

4.1.5. Надбавка за классность водителям устанавливается в следующих размерах:

- 2 класс - 10%;
- 1 класс - 25%.

Перечень надбавок раздела IV пункта 4.1 не образуют новый оклад, не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат и носит обязательный характер.

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемые работникам учреждений культуры в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда в соответствии с Приложением № 2;

- за качество выполняемых работ, устанавливаемые работникам учреждений культуры в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда в соответствии с Приложением № 3.

- премиальные выплаты по итогам работы, единовременные выплаты (порядок и условия премирования определены в разделе IX настоящего Положения).

Выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений, в которых указываются размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с критериями оценки

результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителей учреждений;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюза, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с применением балльной оценки.

Для принятия решения о размерах выплат стимулирующего характера в учреждении создается комиссия с обязательным участием представителя профсоюза. Количество членов комиссии должно быть нечетным. По итогам заседания комиссии оформляется протокол и на основании протокола издается приказ учреждения.

Показатели оценки интенсивности и высоких качественных результатов работы разрабатываются и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения 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.

Размер надбавки может устанавливаться как в

абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад руководителя его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в фиксированном размере на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также с учетом отнесения муниципального учреждения к группе по оплате труда на основе объемных показателей деятельности, характеризующих масштаб руководства учреждением

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

5.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты в виде надбавок к окладу (должностному окладу), предусмотренные разделом II настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

5.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться премиальные и единовременные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

5.5. Премия устанавливается руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет бюджета соответствующего муниципального образования в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры стимулирующих надбавок и премиальных выплат руководителю муниципального учреждения указываются в дополнительном соглашении к его трудовому договору. Порядок и критерии их выплаты ежеквартально устанавливается приказом учредителя с учетом (либо на

основании) выполнения муниципального задания, целевых показателей работы учреждения.

VI. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры.

6.1. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения и работников могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

Решение о введении каждой конкретной премии, условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

В учреждении могут быть введены несколько премий. Премирование осуществляется учреждением в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на основании Коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда конкретного учреждения.

Премирование осуществляется руководителем с учетом первичной профсоюзной организации.

Порядок представления к премированию:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно руководителем;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей
- по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в т. ч. применение в работе информационно-компьютерных технологий;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего

процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц к работнику по оказанию муниципальной услуги;
- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования должны определяться в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. При этом система премирования, разработанная в учреждении, должна включать в себя:

а) показатели премирования (разрабатываются в соответствии со спецификой конкретного учреждения и занимаемых работниками должностей);

б) условия премирования и депремирования (выполняют контрольную функцию, выступают определённым ограничителем, влияющим как на размер премии, так и на сам факт её начисления или не начисления);

в) размеры премий в процентном отношении;

г) круг премируемых лиц (работники, которые в своей работе могут достигнуть установленных показателей и тем самым оказать воздействие на достижение учреждением финансовых и других положительных результатов);

д) периодичность премирования.

Премия выплачивается согласно штатного расписания. В случае депремирования работника руководитель издает приказ на лишение премии, в котором указывается причина депремирования. **(в редакции постановления от 25 января 2018 г № 47)**

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Выплата премий по итогам работы производится пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе отчётного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

6.3. Премия также может быть выплачена работникам единовременно.

6.3.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем учреждения по согласованию с Учредителем.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.3.2. Единовременная премия выплачивается при:

- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края, профсоюза работников культуры.

Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При выплате разовых премий круг премируемых лиц заранее не определяется.

6.3.3. Премия выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

При выплате разовых премий круг премируемых лиц заранее не определяется.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением и являющиеся частью системы оплаты труда, выплачиваются за конкретные производственные и трудовые показатели, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VII. Порядок и условия выплаты работникам учреждений материальной помощи

9.1. Работникам учреждений за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности осуществляется выплата материальной помощи по следующим основаниям:

- в связи с непредвиденными обстоятельствами или с другими чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, несчастный случай, продолжительная болезнь и др.);
- семье в связи со смертью работника учреждения;
- на погребение близких родственников (супруги, дети, родители);
- при рождении ребенка;
- при выходе работника учреждения на заслуженный отдых;
- в связи с юбилейной датой работника учреждения;
- при уходе в очередной отпуск.

Иные виды выплат материальной помощи могут устанавливаться Коллективным договором учреждения.

Размер материальной помощи устанавливается в Положении о премировании, исходя из наличия финансовых средств, сформированных на эти цели.

Выплата материальной помощи производится руководителем на основании заявления работника и в соответствии с коллективным договором учреждения.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц;

- выплата заработной платы за первую половину месяца – 30 числа месяца, за который начислена заработная плата;
- выплата заработной платы за вторую половину месяца – 15(14 в зависимости от количества календарных дней месяца) числа месяца, следующего за периодом, за который начислена заработная плата.

Способ выплаты заработной платы – безналичные перечисления на личные банковские карты сотрудников.

В день окончательного расчета за отработанный месяц администрация обязана выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.142 Трудового кодекса РФ).

8.3. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в учреждении, может быть привлечён к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

В этом случае в рамках действия Трудового кодекса РФ дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусматривается Коллективным договором и не может быть менее трёх календарных дней.

8.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов, по которым не определены Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры и искусства».

IX. Заключительное положение

9.1. Учреждение культуры формирует Положение об оплате труда учреждения и утверждают его приложением к Коллективному договору учреждения.

9.2. Стороны, подписавшие настоящее Примерное положение по оплате и стимулированию труда работников муниципальных учреждений, рекомендуют при заключении Коллективного договора в учреждениях культуры руководствоваться настоящим Положением.

9.3. В настоящее Примерное Положение могут вноситься изменения и дополнения в случае изменения законодательства и нормативно-правовых актов в сфере трудовых отношений.

9.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

9.5. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

9.6. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по
профессиональным квалификационным группам
(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)**

Отнесение занимаемых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится в соответствии с Постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014г. № 382 «Об установлении базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам» (с изменениями, внесёнными постановлением Правительства Забайкальского края от 20 ноября 2018 года № 472), методическими рекомендациями по утверждению перечней должностей и профессий работников государственных учреждений культуры субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,

Руководители учреждений, в пределах квалификационных уровней, имеют право определять оклад (должностной оклад), ставки заработной платы в рамках нижеуказанных окладов (должностных окладов):

**1. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

**1.1 Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 квалификационного разряда в соответствии с ЕКС работ и профессий рабочих*:	3683

	гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: кассир билетный	4865

(в редакции постановления от 25 января 2018 г № 47)
(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)
(в редакции постановления от 20 октября 2020 года № 698)

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с ЕКС работ и профессий рабочих*: <i>водитель автомобиля;</i>	5438
2 квалификационный уровень.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с ЕКС работ и профессий рабочих*: <i>Электрик (электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования)</i>	4353

(в редакции постановления от 25 января 2018 г № 47)
(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)
(в редакции постановления от 20 октября 2020 года № 698)

*При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с ЕКС работ и профессий рабочих, предполагающий переход профессий в следующий квалификационный уровень базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

**2. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

**2.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень.	Администратор: требования к квалификации среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.	5803

(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)

**2.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; Требования к квалификации - высшее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 лет.	5308
<u>2</u> квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория.	5419

	Требования к квалификации - высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория. Требования к квалификации - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста II категории не менее 2 лет.	5533

(в редакции постановления от 25 января 2018 г № 47)

(в редакции постановления от 20 октября 2020 года № 698)

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
3 квалификационный уровень.	Методист.	7100
4 квалификационный уровень	Преподаватель.	7100

(в редакции постановления от 25 января 2018 г № 47)

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Смотритель музейный	5516

(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Заведующий костюмерной, культ. организатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам.	5659

(в редакции постановления от 25 января 2018 г № 47)

(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, музея, клубного учреждения, администратор (старший администратор), специалист по методике клубной работы, звукооператор.	6089

(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Главный хранитель фондов; художественный руководитель;	7806

	<p>заведующий библиотекой; заведующий филиалом организации культуры клубного типа; заведующий филиалом библиотеки; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссёр; руководитель клубного формирования – любительского объединения; руководитель студии; руководитель коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; хормейстер.</p>	
--	---	--

(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок.

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Научный сотрудник	7377

Перечень наименований профессий высококвалифицированных рабочих занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах.

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Дети»), занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Водители: автобусов, занятых перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Примечания.

1. К высококвалифицированным относятся рабочие, имеющие наивысший разряд по данным профессиям согласно Единому тарифно-

квалификационному справочнику (ЕТС) и выполняющие работы, соответствующие этому разряду.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему базового оклада, базовой ставки, исходя из 9-10 разрядов ЕТКС в соответствии с настоящим Перечнем, решается администрацией организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Отмена оплаты труда по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых работники должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение № 2
 К Положению по оплате и стимулированию
 труда работников Муниципального
 бюджетного учреждения культуры
 «Центр культуры, Досуга и информации
 «Гармония» сельского поселения
 «Хушенгинское»

Целевые показатели оценки за специфику работы

Наименование критерия оценки за специфику работы	Рекомендуемый размер оценки в баллах
Разъездной характер работы	10
Исполнение должностных обязанностей в условиях ненормированного рабочего дня	10
Высокое профессиональное мастерство	20
Особые творческие достижения (личные профессиональные достижения, номинация на профессиональную премию)	30
Выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль, сложная партия, номер, отрывок, художественное решение, творческое новаторство)	30

Критерии оценки за специфику работы

Количество баллов	Размер надбавки (в процентах от рекомендуемого оклада)
100-70	70
69-50	50
49-30	30
29-20	20
19-10	10

**Целевые показатели оценки
интенсивности и высоких результатов работы**

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах (1балл = 1%)
Заведующий филиалом	стабильная деятельность филиала (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы структурного учреждения, филиала	20-50
		отсутствие претензий к деятельности учреждения, филиала со стороны учредителя, отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц по оказанию муниципальной услуги.	20-50
Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20-50
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20-50
Рабочие и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20-50
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20-50

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах (1балл = 1%)
главный библиограф (библиограф)	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчётов)	20-50
		разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчётов)	20-50
библиотекарь (библиограф)	качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности	достижение установленных показателей результатов труда	10-30
	внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (минимум 1 форма в год)	20-35
	качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников	использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	20-35
Художественный персонал клубного учреждения и других	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего	достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	20-50

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах (1балл = 1%)
аналогичных организаций	квартала)	своевременное выполнение заданий руководителя	20-50
Музейные работники	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности в год	до 40
		Высокий уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, музейных мероприятий	до 20
		Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок	до 20
		Творческая активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе	до 40
		Сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов	до 40
Педагогические работники	Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях и т.д.)	доля обучающихся, освоивших программу на «4» - «5» к контрольной точке.	70% и выше – 5-10 баллов
		Обучающиеся, получившие призовые места в конкурсных мероприятиях краевого, регионального, всероссийского и международного уровней.	За каждого учащегося: - международный – 30, - всероссийский – 20, - региональный – 10, - районный – 5.
		Доля обучающихся, получивших призовые	За каждого учащегося:

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах (1балл = 1%)
		места в муниципальных (районных, городских) и школьных мероприятиях	-победителя – 3, - призера – 2, - участника – 0,2.
		Доля обучающихся получивших на выпускном экзамене отметки «5» и «4») общее количество выпускников у преподавателя). Результаты поступления выпускников в ССУЗЫ и ВУЗы.	70% и выше – 5-10 баллов. 10 баллов за каждого поступившего в ССУЗ, ВУЗ.
	Эффективность организации воспитательной деятельности	Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу к контрольной точке.	1 балл за каждого учащегося. ----- Не более 4 баллов.
		Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися.	1 балл за каждого учащегося. ----- Не более 4 баллов.
		Внеаудиторная деятельность по предмету с учетом исполнения (проведение открытого мероприятия) за рамки функционала преподавателя	до 65 баллов
		Позитивная динамика и образцовое содержание кабинета.	От 1 до 3 баллов
	Профессиональные достижения педагогов.	Проведение мастер-классов, открытых уроков (кроме уроков в рамках	Всероссийский уровень – 30-40 баллов;

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах (1балл = 1%)
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	аттестации), выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.д.	Региональный уровень – 20- 30 баллов; Муниципальный уровень – 10-15 баллов; Школьный уровень – 5-7 баллов.
		Наставничество.	2 балла (за преподавателя) 2 балла (за 1 урок)
		Взаимопосещение уроков	1 балла за 1 урок без анализа 5 баллов – с анализом уроков.
		Создание преподавателем позитивной образовательно-развивающей среды. Повышение рейтинга образовательного учреждения во внешней среде. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у обучающихся, родителей и общественности.	до 55 баллов
	Участие в инновационной,	Разработка и корректировка программ	до 50 баллов
	экспериментальной, методической работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в	до 10 баллов

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах (1балл = 1%)
		образовательном процессе.	
		Личное участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, проектах, выставках и т.д.	до 100 баллов
	Использование в работе современных педагогических технологий.	Использование ИКТ	до 10 баллов
	Повышение квалификации. Профессиональная подготовка. Самоподготовка.		до 10 баллов
	Деятельность преподавателя по работе с родителями обучающихся		до 5 баллов
	Деятельность преподавателя по работе с обучающимися		до 5 баллов
	Сохранность контингента.		до 5 баллов
	Эффективность работы преподавателя.		до 10 баллов.
Методисты	Аналитическая деятельность	Мониторинг профессиональных и информационных потребностей преподавателей, обобщение и распространение передового опыта и т.д.	до 70 баллов

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах (1балл = 1%)
	Организационно-методическая деятельность	Планирование методической работы	до 25 баллов
		Участие в разработке программ сотрудничества	5-10 баллов
		Методическое сопровождение программ	До 3 баллов за каждую
		Методическое сопровождение профильного обучения	5-10 баллов
		Подготовка и проведение методических советов, оформление протоколов	5-10 за каждый
		Подготовка и проведение педагогического всеобуча, научно-практических конференций, фестивалей и.д.	До 50 баллов
	Информационная деятельность	Взаимодействие с учреждениями	5 -10 баллов
		Формирование банка педагогической информации, ознакомление преподавателей с опытом инновационной деятельностью и т.д.	до 30 баллов
	Консультационная деятельность	Индивидуальные консультации.	до 8 баллов

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учётом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы

Количество баллов	Размер надбавки (в процентах от рекомендуемого оклада)
100-90	100
89-70	80
69-40	60
39-10	30

(в редакции постановления от 07 февраля 2019 года № 52)

Приложение № 4
К Положению по оплате и стимулированию
труда работников МБУК ЦКДиИ «Гармония»
сельского поселения «Хушенгинское»

**Положение
о премировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры, досуга и информации «Гармония» сельского поселения «Хушенгинское»**

Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности работников муниципального учреждения культуры «Центр культуры, досуга и информации «Гармония» сельского поселения «Хушенгинское»

Размер выплаты премии определяется на основании выполнения показателей и индивидуального результата оценки труда каждого работника.

Премия выплачивается от вырученных средств от оказания платных услуг населению.

ПОКАЗАТЕЛИ И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

Показатели	% начисления
Директор ЦКДиИ	
Обеспечение высокого качества проводимых мероприятий в ЦКДиИ, на центральной площади села, участие в мероприятиях районного, межрайонного, краевого масштаба. Качественное ведение всей документации, обеспечение сохранности имущества, работа по укреплению материально-технической базы, контроль за работой филиалов и клубных формирований. Работа по взаимодействию с другими учреждениями социально-культурной сферы.	40%
Художественный руководитель	
Обеспечение высокого качества платных мероприятий, проводимых в ЦКДиИ	20%
Заведующий сектором по традиционной культуре и преемственности поколений (специалист по фольклору)	
Обеспечение высокого качества платных мероприятий, проводимых в ЦКДиИ	20%
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	
Обеспечение высокого качества платных мероприятий, проводимых в ЦКДиИ	10%
Заведующий филиалом (Алентуйка)	
Обеспечение высокого качества платных мероприятий, проводимых в филиале ЦКДиИ – клубе села Алентуйка	20%(от платных услуг клуба с.Алентуйка)

Лица, нарушившие трудовую дисциплину (совершившие прогул, находящиеся в нетрезвом состоянии на рабочем месте) лишаются премии в полном объеме (100%)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ С РАБОТНИКОМ В СВЯЗИ С
ВВЕДЕНИЕМ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

« ____ » _____ 202__ г.

(место заключения дополнительного соглашения)

Муниципальное учреждение культуры «Центр культуры, досуга и информации «Гармония»
сельского поселения «Хушенгинское»

(полное наименование муниципального учреждения муниципального
района «Хилокский район» в соответствии с его уставом)

_____ ,
в лице директора Киприяновой Оксаны Геннадьевны

(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество),

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной
стороны, и гражданин _____,

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее
дополнительное соглашение к трудовому договору от « ____ » _____ 20__ г. N ____ о
нижеследующем:

За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

а) оклад в размере _____ рублей

повышение за работу в сельской местности 25 % _____ рублей;

б) компенсационные выплаты: районный коэффициент вразмере 40% _____ рублей;
(название)

процентная надбавка 30% _____ рублей;

в) премия в размере _____ рублей;

за выслугу лет _____ рублей

(указываются основания установления стимулирующей выплаты)

г) ежегодные премиальные выплаты за счет средств от предпринимательской и иной
приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников
согласно приложения №4 к положению об оплате труда работников муниципального
учреждения культуры «Центр культуры, досуга и информации «Гармония» сельского
поселения «Хушенгинское»

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью

трудового договора от « ____ » _____ 2008__ г. N _____, составлено в
двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр
хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй — у Работника.

4. Изменения в трудовом договоре, определенные настоящим дополнительным
соглашением, вступают в силу с « ____ » _____ 202__ г.

5. Адреса сторон и другие сведения

Работодатель:

Муниципальное учреждение культуры «Центр культуры, досуга и информации «Гармония»
сельского поселения «Хушенгинское»

(полное наименование муниципального учреждения муниципального района «Хилокский район»)

Адрес (с индексом) 673220 Забайкальский край, Хилокский район, село Хушенга

улица Центральная 24 _____

Телефон/факс _____

ИНН 7538001156 _____

Работник _____

(фамилия, имя, отчество)

Документ, удостоверяющий личность: паспорт серия ____ N____, выдан

(кем, когда)

Адрес (с индексом) _____

Телефон _____

От Работодателя

Директор ЦКДиИ _____

(должность)

Киприянова Оксана Геннадьевна

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

Работник

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

МП