

СОВЕТ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «ЗАКУЛЬТИНСКОЕ»

РЕШЕНИЕ

09.06.2021г.

№ 37

с. Закульта

Об утверждении Положения по оплате и стимулированию труда работников МУК «Центр культуры, спорта и информации сельского поселения «Закультинское»

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 МУК «Центр культуры, спорта и информации сельского поселения «Закультинское» и повышения качества оказания муниципальных услуг, Совет сельского поселения «Закультинское» решил:

1. Утвердить Положение по оплате и стимулированию труда работников МУК «Центр культуры, спорта и информации сельского поселения «Закультинское» (прилагается).

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

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

Глава сельского поселения «Закультинское»



Н.В. Гниденко

**Положение
по оплате и стимулированию труда работников МУК «Центр культуры,
спорта и информации сельского поселения «Закультинское»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате и стимулировании труда работников МУК «Центр культуры, спорта и информации сельского поселения «Закультинское» (далее учреждение) (далее Положение) разработано на основании Решения 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», 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:
 - 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:

- 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 отдельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных Советом сельского поселения «Закультинское» 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 сельского поселения «Закультинское».

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 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.:

- 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;
- 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, объёмных 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 по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

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 учреждения 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.

Учреждение 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 учреждения индексируются постановлением главы сельского поселения «Закультинское» 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 за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:

- а) районные коэффициенты;
- б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к

фактически начисленной заработной плате.

3.1.2. 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 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 учреждением 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) библиотечным работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе:

за знание и применение одного иностранного языка в размере 10%, двух и более языков в размере 15% от должностного оклада;

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

3) иным работникам учреждения культуры – до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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;

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

Выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, 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.

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. Порядок и условия премирования работников учреждения культуры.

5.1. 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.

5.2. 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.

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.

5.3. Премия также может быть выплачена работникам единовременно.

5.3.1. 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.

Премиальные 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.

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

5.4. 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.

VI. Порядок и условия выплаты работникам учреждений материальной помощи

6.1. 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.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: с 25 по 27 число расчетного месяца (за первую половину месяца - аванс) и с 05 по 12 число месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.2. Зарплата перечисляется на банковские карточки сотрудников по реквизитам, указанным в трудовых договорах. До выплаты зарплаты каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработных выплат, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате. Расчетный лист оформляется и выдается работнику ежемесячно.

7.3. 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).

7.4. 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.

9.3. 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».

Х. Заключительное положение

10.1. Стороны, подписавшие настоящее Положение по оплате и стимулированию труда работников учреждения, рекомендуют при заключении Коллективного договора в учреждении культуры руководствоваться настоящим Примерным положением.

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

Приложение № 1
к Положению
по оплате и стимулированию труда
работников МУК «Центр культуры,
спорта и информации сельского
поселения «Закультинское»

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по
профессиональным квалификационным группам**

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»,

Руководитель учреждения, в пределах квалификационных уровней, имеет право определять оклад (должностной оклад), ставки заработной платы в рамках нижеуказанных окладов (должностных окладов):

**Профессиональные квалификационные группы
работников МУК «Центр культуры, спорта и информации сельского
поселения «Закультинское»**

**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, культорганизатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам.	5659

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

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

Приложение № 2
к Положению
по оплате и стимулированию труда
работников МУК «Центр культуры,
спорта и информации сельского
поселения «Закультинское»

**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	до 20
		отсутствие претензий к деятельности учреждения, филиала со стороны учредителя, отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц по оказанию муниципальной услуги.	до 15
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	до 15
Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	до 20
		своевременное выполнение заданий руководителя	до 15
		Участие в создании новых постоянных, временных и	до 15

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах (1балл = 1%)
		передвижных экспозиций и выставок	

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)
30	30
20	20
15	15
10	10