**СОВЕТ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «СБЕГИНСКОЕ»**

**РЕШЕНИЕ**

17 сессия 5 созыва№ 62

27 мая 2021г.

поселок при станции Сбега

 **«Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сбегинский сельский Дом культуры»**

 На основании постановления администрации сельского поселения «Сбегинское» № 64 от 23.04.2019 г. «О создании муниципального бюджетного учреждения культуры «Сбегинский» сельский дом культуры», на основании Устава муниципального бюджетного учреждения культуры «Сбегинский» сельский дом культуры», Совет сельского поселения «Сбегинское».

***РЕШИЛ:***

1. Решение Совета СП «Сбегинское» № 145 от 25.06.2019г. «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сбегинский сельский Дом культуры» считать утратившим силу.

 2. Настоящее решение опубликовать (обнародовать) на информационном стенде администрации сельского поселения «Сбегинское» и на официальном сайте администрации муниципального района «Могочинский район» информационно- коммуникационной сети Интернет, размещенном по адресу: <http://mogocha.75.ru/>.

 3. Настоящее решение вступает в силу после дня его официального опубликования.

Глава сельского поселения «Сбегинское» С.М.Куприянов

Утверждено

Решением Совета сельского поселения «Сбегинское»

 № 62 от 27.05.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры « Сбегинский сельский Дом культуры»**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры « Сбегинский сельский Дом культуры» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014 г. № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Постановлением Правительства Забайкальского края от 21.08.2014 г. № 471 «Об утверждении положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- Постановлением Правительства Забайкальского края от 09.07.2014 г. № 392 «Об утверждении положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

- Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы»;

- Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21.08.1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Законом Забайкальского края от 14.10.2008 г. № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений»;

- Законом забайкальского края от 09.04.2014 г. № 964-ЗЗк «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- решением Совета сельского поселения « Сбегинское» от «25» июня 2019 года № 145 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения « Сбегинский сельский Дом культуры»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 г. № 251н;

- единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н;

- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 Г. № 787;

- рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

-

1. 2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский Дом культуры» (далее по тексту – учреждения), и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов учреждений.

1. 3. В настоящем Положении используются следующие определения:

**базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями, иными особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**норма рабочего времени** – продолжительность рабочего времени;

**оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

**специальная оценка условий труда** – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

**стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

**тарифная ставка (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1. 4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, незапрещенных законодательством Российской федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.6. Введение в учреждениях новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, виды повышающих коэффициентов к окладам и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсаций иного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. 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 с сохранением всех выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений культуры за счет средств краевого бюджета (субвенций), местного бюджета и других источников, незапрещенных законодательством Российской Федерации, а также порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.10. Руководитель учреждения совместно с главным бухгалтером «Сектора бухгалтерского учета и отчетности по обслуживанию учреждений культуры» администрации Могочинского района формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих данного учреждения. Численный состав учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей, установленных комитетом культуры муниципального района «Могочинский район». Форма штатного расписания представлена в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется, исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

1.12. Размер фонда оплаты труда определяется с учетом надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями ( районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

1.3. Размер средней заработной платы в Учреждении регулируется нормативными актами, поступающими от Министерства культуры Забайкальского края.

1. **Порядок и условия оплаты труда**

2.1.Заработная плата работников учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Должностной оклад работников Учреждения , занимающих должности работников культуры устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам ( далее ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 31.08.20207 № 570 « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» ( Приложение № 3)

 Наименование должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

 Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.4. Условия оплаты труда работников учреждений культуры, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

2.5. Форма трудового договора с работниками муниципальных учреждений культуры утверждена распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» и представлена в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной детальности.

2.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2.8. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется учреждениями на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 10 процентов в фонде оплаты труда.

2.9. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждений может быть изменен (уменьшен или увеличен) при условии изменения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

2.10. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работникам учреждений культуры, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.11. Оклады (должностные оклады) работников учреждений культуры, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 процентов в соответствии с Законом Забайкальского края от 09.04.2014 г. № 964-ЗЗК. Данная доплата образует новый оклад.

2.12. В оклады (должностные оклады) работников учреждений культуры (в том числе, руководящих работников), деятельность которых связана с образовательным процессом – педагоги дополнительного образования – включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.13. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.14. Оклад (должностной оклад) руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений края индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.17. В целях формирования трудовых отношений с работниками муниципальных учреждений культуры при введении для них новых систем оплаты труда рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.18.В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда, по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование:

1) При награждении наградами Забайкальского края;

2) в связи с празднованием Дня работников культуры;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4) при увольнении в связи в выходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора, в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяется локальным нормативным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения, в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения государственного органа работников Учреждения.

Премирование работников Учреждения осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1. В пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Учреждением муниципального задания;
2. Средств, поступающих от приносящих доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Руководитель Учреждения, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, может оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

3.4. Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

3.6. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

3.7. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.8. Порядок оплату труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Забайкальского края от 09.07.2014 г. № 392 «Об утверждении положения об доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края». Рекомендуемый минимальный размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.11. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактически отработанного времени.

3.12. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

**4. Стимулирующие выплаты**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

4.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное выполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками Учреждения в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм организации труда;

3) участие в течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем Учреждения с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников Учреждения.

Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения (Приложение №6)

4.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за специфику работы;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка водителям за классность;

- надбавка за почетное звание;

- система премирования.

4.5. Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников учреждений Забайкальского края» следующим категориям работников учреждений культуры:

- работникам за наличие установленной первой квалификационной категории – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или муниципальных):

- до 3-х лет - 10 %;

- от 3-х лет до 5 лет – 20 %;

- от 5 лет до 10 лет – 25 %;

- от 10 лет и свыше 10 лет – 30 %

Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и устанавливается на неопределенный срок.

4.7. Надбавка за почетное звание. Величина надбавки определяется в соответствии со статьей 13 Закона Забайкальского края от 09.04.2014 г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»:

- за почетное звание «Заслуженный работник культуры» СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР - 10 %;

- за почетное звание работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, забайкальского края – 10 %.

4.8. Система премирования работников устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным приказом руководителя Комитета культуры муниципального района «Могочинский район», в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений культуры.

Критерии оценки результативности деятельности работников учреждений культуры муниципального района «Могочинский район» приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

 Порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются положением о премировании.

 Размер премирования для работников муниципальных учреждений культуры не должен превышать 150 % от оклада (должностного оклада).

4.9. Материальная помощь работникам учреждений культуры (включая руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) выплачивается в размере одного должностного оклада один раз в год в случае смерти близких родственников, при стихийном бедствии, пожаре, при рождении ребенка, при бракосочетании

**5.Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей**

5.1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад);

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

- надбавка за интенсивность

 Должностной оклад руководителя муниципального учреждения культуры определяется в зависимости от коэффициента кратности к величине базового оклада по профессионально-квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня», исходя из штатной численности работников муниципального учреждения и условий трудового договора.

|  |  |
| --- | --- |
| Штатная численность работников муниципального учреждения сферы культуры | Коэффициент кратности к величине базового оклада по профессионально-квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня»  |
| до 10 | до 3 |
| от 11 до 30 | до 4 |
| от 31 до 50 | до 6 |

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.3 Должностные оклады руководителей, их заместителей в муниципальных учреждениях культуры повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально-квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договора.

5.4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей устанавливается в трудовом договоре.

**6.Другие вопросы оплаты труда**

6.1. 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 Российской Федерации).

6.2. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем в учреждении, может быть привлечен 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 Российской Федерации дополнительная оплата не является обязанностью работодателя.

Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусматривается Коллективным договором и не может быть менее трех календарных дней.

6.3 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, искусства, кинематографии и образования" (например: художественный руководитель в театрах, концертных организациях, музыкальных и танцевальных коллективах; художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций; ученый секретарь библиотеки, музея).

**7.Заключительные положения**

5.1 Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам муниципальных учреждений до дня вступления в силу Закона Забайкальского края от 09.04.2014 г. № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» при условии сохранения работникам объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

**Приложение № 1**

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения культуры

« Сбегинский сельский Дом культуры»

Согласовано

Глава сельского поселения « Сбегинское»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Утверждено

приказом от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 г. №\_\_\_\_\_

штат в количестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ единиц

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

**ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ с \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(наименование учреждения)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ПКУ** | **Наименование должности** | **Количество штатных единиц** | **Базовый оклад** | **Доплата за работу в сельской местности (1,25)** | **Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями** | **Оклад с учетом доплаты за работу в сельской местности и обеспечение методической литературой** | **Компенсационные выплаты** | **Стимулирующие выплаты** | **Районный коэффициент и северная надбавка** | **Итого на человека в месяц** | **Годовой ФОТ** |
| **Надбавка за вредность (до 12%)** | **Надбавка за работу с государственной тайной** | **Надбавка за работу в ночное время (35%)** | **Надбавка за работу в выходные и праздничные дни** | **Надбавка за классное руководство** | **Надбавка за проверку тетрадей** | **Надбавка за заведование кабинетом** | **Надбавка за специфику работы** | **Надбавка за выслугу лет** | **Надбавка водителям за классность** | **Надбавка молодым специалистам (25%)** | **Надбавка за почетное звание** | **Надбавка за высокие спортивные достижения** | **Премиальные выплаты** |
| **%** | **Сумма** | **%** | **Сумма** | **%** | **Сумма** | **%** | **Сумма** | **%** | **Сумма** | **%** | **Сумма** |  | **%** | **Сумма** |
| **1. Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер** |
|   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | **Итого** | **0,0** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | **0** |  | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | **0** |  | **0** |  | **0** | **0** |  | **0** | **0** |  | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **2. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня** |
| 1 |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | **Итого** | **0,0** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | **0** |  | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |  | **0** |  | **0** |  | **0** | **0** |  | **0** | **0** |  | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **3. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня** |
|  |  |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  |  |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   |   |   |   |   | 0 |   | 0 |   | 0 | 0 |   | 0 |   |   | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | **Всего**  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Приложение № 2**

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения « Сбегинский сельский Дом культуры»

Примерная форма

трудового договора с работником государственного

(муниципального) учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

 (город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(устав, доверенность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

1. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

1. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

1. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(основной, по совместительству)

1. Настоящий трудовой договор заключается на

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

**II. Права и обязанности работника**

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

**III. Права и обязанности работодателя**

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

**IV. Оплата труда**

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

**V. Рабочее время и время отдыха**

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**VII. Иные условия трудового договора**

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**VIII. Ответственность сторон трудового договора**

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

**IX. Изменение и прекращение трудового договора**

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**X. Заключительные положения**

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование организации) (ф.и.о.)

Адрес (место нахождения) Адрес места жительства

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)

ИНН серия №

 кем выдан

 дата выдачи «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность) (подпись) (ф.и.о.) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата и подпись работника)

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения культуры « Сбегинский селский Дом культуры»

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ), утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих\*:гардеробщик; горничная; грузчик; дворник;дезинфектор; истопник; лифтер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; конюх; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; курьер; подсобный рабочий; комплектовщик товаров; кондитер;контролер-кассир; оператор копировальных и множительных машин; телеграфист; фотооператор; переплетчик документов; рабочий по уходу за животными; швея; обувщик по ремонту обуви; пекарь; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь по ремонту автомобилей; столяр; плотник; оператор электронно-вычислительных и вычислительныхмашин; оператор котельных; сварщик арматурных сеток и каркасов; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; котлочист; рабочий по уходу за животными; продавец продовольственных товаров; повар; печатник плоской печати | 4290 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
|  | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих\*: машинист (кочегар) котельных; кастелянша; коневод; кладовщик; парикмахер; приемщик пункта проката; кассир билетный; таксидермист; радиооператор; заточник; машинист насосных установок; овощевод; рабочий зеленого хозяйства. | 4420 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 4550 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих \*:пожарный; маляр; штукатур; санитар ветеринарный; изготовитель пищевых полуфабрикатов | 4810 |
| Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих\*:водитель автомобиля; буфетчик; официант | 4940 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих\*: антенщик-мачтовик; слесарь-аккумуляторщик; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик; оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; кондитер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; тракторист; электоргазосварщик; токарь; тренер лошадей; кузнец (штамповщик либо ручной ковки); оператор электронно-вычислительных и | 5070 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
|  | вычислительных машин |  |
| Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих\* | 5200 |
| 3 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих\* | 5330 |
| 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах \*\* | 5460 |

\*При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень, базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

\*\* В рамках настоящего постановления под «высококвалифицированными рабочими, занятыми на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах» понимаются работники государственных учреждений Забайкальского края, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приложением к настоящим размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально­квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Архивариус; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; паспортист; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; счетовод; дежурный (по залу, по общежитию, этажу гостиницы и др.); дежурный бюро пропусков; машинистка; паспортист; секретарь- стенографистка; табельщик; калькулятор; копировщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 5012 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационное:уровень | Профессав, отнесенное к профессиональным кзалнфнкационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 5142 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; товаровед; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; художник; техник-программист; техник по метрологии; специалист по работе с молодежью; художник-оформитель; техник-смотритель; техник-электрик; техник по обслуживанию вентиляционных систем | 5272 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5402 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; заведующий гостиницей; начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком).Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5662 |
| 4 квалификационный уровень | Механик; заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего). | 5922 |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
|  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |  |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка) | 6052 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер-механик; инженер- программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик; инженер-электрик; инженер по вентиляции; инженер по ремонту; ’ инженер по надзору за строительством; инспектор центра занятости населения; менеджер; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по труду, инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по комплектации оборудования; эколог (инженер по охране окружающей среды); переводчик; экономист по финансовой работе; бухгалтер-ревизор; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по маркетингу; психолог; социолог; специалист по связям с общественностью; специалист по защите информации; администратор информационной безопасности вычислительной сети; юрисконсульт; администратор баз данных; сурдопереводчик | 6182 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6312 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6442 |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6572 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 6702 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела центра занятости населения; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник технического отдела; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела окружающей среды; начальник отдела капитального строительства | 6832 |
| 2 квалификационный уровень | Главный\* (энергетик, специалист по защите информации, механик, метролог, технолог, экономист) | 6962 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения\* \* | 7092 |

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

\*\* Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10% ниже должностного оклада руководителей соответствующих подразделений.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуем ый размер оклада, руб. |
|  | Смотритель музейный; артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов | 5012 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуемыйразмероклада,руб. |
|  | Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; культорганизатор; организатор экскурсий; помощник режиссера; руководитель кружка; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечераведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; репетитор по технике речи | 5142 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
|  | Артист духового оркестров; артист оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца; артист танцевального коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; аккомпаниатор- концертмейстер;артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артисты - концертные исполнители (всех жанров); артист - концертный исполнитель I категории; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; заведующий труппой; звукооператор; концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); лектор (экскурсовод); мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; методист библиотеки, музея, клубного учреждения; | 5532 |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
|  | методист по составлению кинопрограмм; методист научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист; помощник главного режиссера; помощник главного балетмейстера; помощник художественного руководителя; редактор по репертуару; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно- методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); репетитор по вокалу; репетитор по балету; репетитор; специалист по методике клубной работы; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; хранитель фондов; чтец-мастер художественного слова |  |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
|  | Балетмейстер; балетмейстер-постановщик; главный балетмейстер; главный хормейстер; главный дирижер; главный режиссер; главный художник; главный хранитель фондов; дирижер; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы); заведующий филиалом библиотеки, централизованной (межпоселенческой) библиотечной системы; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка | 7092 |

Квалификационный

Рекомендуе мый размер оклада, руб.

уровень

Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням

культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; заведующий художественно-оформительской

мастерской; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов;

звукорежиссер; заведующий ветеринарной

лабораторией зоопарка; заведующий отделом (сектором) зоопарка; менеджер по культурно- массовому досугу; менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха и других аналогичных организаций; руководитель литературно-драматургической части; режиссер-постановщик; режиссер массовых представлений; режиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения; руководитель студии; руководитель коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
|  | Бутафор; гример-пастижер; костюмер; киномеханик; машинист сцены; монтировщик сцены; маляр по отделке декораций; осветитель; оператор магнитной записи; пастижер; реквизитор; столяр по изготовлению декораций; униформист; установщик декораций; фильмотекарь; фильмопроверщик | 5012 |

Квалификационный уровень

Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням

Рекомендуе мый размер оклада, руб.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Видеотекарь; красильщик в пастижерском производстве; механик по ремонту и обслуживанию кинотелевизионного оборудования; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию звуковой техники; настройщик пианино и роялей; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; оператор видеозаписи; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий; регулировщик пианино и роялей; регулировщик язычковых инструментов; реставратор клавишных | 5142 |
|  | инструментов; реставратор смычковых и щипковых инструментов; реставратор ударных инструментов; реставратор язычковых инструментов; фонотекарь. |  |
| 2 квалификационный уровень | Красильщик в пастижерском производстве; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию звуковой техники; реставратор фильмокопий; настройщик духовых инструментов; настройщик-регулировщик смычковых инструментов; реставратор духовых инструментов. | 5272 |
| 3 квалификационный уровень | Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования | 5402 |

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Корректор; технический редактор | 5402 |

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Корреспондент; фотокорреспондент; выпускающий (редактор по выпуску) | 5402 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2 квалификационный уровень | Дизайнер; редактор; старший корреспондент старший фотокорреспондент; художественный редактор | 5532 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; собственный корреспондент; специальный корреспондент | 5662 |
| 4 квалификационный уровень | Редактор I категории | 6052 |

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации

четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуем ый размер оклада, руб. |
| 2 квалификационный уровень | Ответственный секретарь | 6572 |
| 3 квалификационный уровень | Главный редактор | 7092 |

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник; научный сотрудник | 6702 |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 6832 |
| 3 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник | 6962 |
| 4 квалификационный уровень | Главный научный сотрудник; ученый секретарь | 7092 |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Архивист | 6091 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2 квалификационный уровень | Архивист 2 категории | 6221 |
| 3 квалификационный уровень | Архивист 1 категории | 6351 |
| 4 квалификационный уровень | Ведущий архивист | 6481 |
| 5 квалификационный уровень | Главный архивист | 6611 |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Рекомендуе мый размер оклада, руб. |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий архивохранилищем | 7000 |
| Начальник отдела (заведующий отделом) архива |
| 2 квалификационный уровень | Главный хранитель фондов архива | 7100 |

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования .

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовыйдолжностнойоклад,рублей |
|  | Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части | 4395 |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель; дежурный по режиму | 4509 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 4623 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый | 6900 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; концертмейстер; тренер-преподаватель | 7000 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7100 |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор\*; преподаватель\*\*; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 7200 |

\*3а исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования. """Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

**Приложение № 4**

к Положению об оплате труда работников

муниципального учреждения культуры « Сбегинский сельский Дом культуры»

# Образец дополнительного соглашения

# к трудовому договору с работником в связи

# с введением «эффективного контракта»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,(должность, Ф.И.О.)

 действующего на основании

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (устав, доверенность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О.)

 именуемый(ая) в дальнейшем «Работник»,с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года №  \_\_\_\_\_ о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года № \_\_\_\_ изменения, изложив его в следующей редакции:

«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года

 (город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

 действующего на основании

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(устав, доверенность)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(Ф.И.О.)

 именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник» с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**II. Права и обязанности работника**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**III. Права и обязанности работодателя**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**IV. Оплата труда**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**V. Рабочее время и время отдыха**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**VII. Иные условия трудового договора**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**VIII. Ответственность сторон трудового договора**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**IX. Изменение и прекращение трудового договора**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**X. Заключительные положения**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года №\_\_\_\_\_ составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй – у работника.

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года.

РАБОТОДАТЕЛЬ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации)

Адрес (место нахождения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИНН/КПП\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность) (подпись) (расшифровка)

РАБОТНИК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.)

Адрес места жительства

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_ кем выдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение № 5**

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры

« Сбегинский сельский Дом культуры»

Критерии оценки результативности деятельности работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Могочинский район»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки результативности деятельности работников  | Максимальный размер премии, % от базового оклада  |
| Руководитель, учреждения, художественный руководитель | Своевременное выполнение плана работы учреждения, отсутствие обоснованных жалоб по качеству оказания муниципальных услуг, уровень самообразования  | 100% |