

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом директора  
МБУК СДЦ Русь»

от 25.05.2016 № 11

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
культуры спортивно-досугового центра «Русь»

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно-досугового центра «Русь» (далее – «Положение») разработано в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, в соответствии с рекомендациями министерства культуры Хабаровского края по повышению заработной платы работников муниципальных учреждений культуры и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в 2013 году от 22.05.2013 № 04.01.40-2286.

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно-досугового центра «Русь», подведомственных Отделу культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального района имени Лазо Хабаровского края (далее – Учреждения), финансируемых из бюджета муниципального района имени Лазо (далее – муниципальный район).

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, бюджета муниципального района и средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципальных заданий.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.6. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

## **2. Основные условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, указанные в приложении № 1 настоящего Примерного положения, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются настоящим Положением в соответствии с базовыми окладами по ПКГ, рекомендациями Министерства культуры Хабаровского края по повышению заработной платы работников

муниципальных учреждений культуры и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания Учреждений. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладам специалистов, работающих в сельской местности;
- персональный повышающий коэффициент;

2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, указаны в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

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

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих,

предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов указаны в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

2.7. Размер повышающего коэффициента к окладам специалистов, работающих в Учреждениях, расположенных в сельской местности, составляет 0,25. Перечень специалистов согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района имени Лазо от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо».

2.10. Выплаты стимулирующего характера, критерии и Порядок их установления устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 10 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо».

2.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.13. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

4.1. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждения в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений рекомендуется устанавливать в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом государственной власти или органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

4.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 8.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия

оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений, трудовым договором.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях района имени Лазо, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 11 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо» (далее – Разъяснение), работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением.

5.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

5.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются всем работникам учреждения в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, в виде районного коэффициента за работу в Южных районах Дальнего Востока к заработной плате рабочих и служащих. Районный коэффициент к заработной плате за работу в Южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере – 1,3. Районный коэффициент к заработной плате выплачивается работникам учреждения ежемесячно.

края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

5.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Максимальный размер - 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

5.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.



## 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района, утвержденным постановлением главы муниципального района от 20.02.2009 № 10 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального района имени Лазо» в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 4) выплаты за классность;
- 5) выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы;
- 7) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами.

6.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов общественного самоуправления учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

6.5. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в Учреждениях (приложение № 4 к настоящему Примерному положению).

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.7. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

## **7. Порядок и условия оказания материальной помощи**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается материальная помощь в размере одного базового оклада с районной и Дальневосточной надбавкой к основному отпуску. Выплата материальной помощи вновь принятому работнику учреждения производится по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении и при увольнении выплачивается пропорционально отработанному времени.

7.2. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда учреждения и за счет бюджетных средств, направленных учреждением на оплату труда.

7.3. Материальная помощь в связи со смертью близкого родственника работника (супруги, дети, родители) составляет не менее 2000 рублей. К заявлению о выплате материальной помощи необходимо приложить копию свидетельства о смерти. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора учреждения, в течение одного месяца со дня издания приказа в случае экономии фонда оплаты труда.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается директором муниципального бюджетного учреждения культуры СДЦ «Русь» по согласованию с финансовым управлением администрации Полетненского сельского поселения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), которые соответствуют уставным целям учреждения и содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих в рамках действия нормативных правовых актов об утверждении профессиональных квалификационных групп.

8.2. В штатном расписании указываются должности работников, численность, должностные оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.3. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований районного бюджета, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора МБУК СДЦ «Русь» по согласованию с главой администрации Полетненского сельского поселения.

9.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся и утверждаются приказом директора по согласованию с главой администрации Полетненского сельского поселения.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно досуговый центр «Русь» Полетненского сельского поселения

ПЕРЕЧЕНЬ  
критериев и показателей оценки для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование должности	Критерии и показатели	количество баллов	периодичность выплат
специалисты учреждения культуры МБУК СДЦ «Русь»	Работа, связанная с выездами в сельские поселения с целью обмена опытом, оказания методической помощи: а) работа на выезде до 3-х дней суммарно в месяц; б) работа на выезде до 5 дней суммарно в месяц; в) за работу на выезде свыше 7 дней суммарно в месяц	3 5 7	ежемесячно
специалисты учреждения культуры МБУК СДЦ «Русь»	Участие работника в работе конкурсной комиссии и процедуре размещения муниципального заказа	5	надбавка устанавливается на период работы работника в комиссии
специалисты учреждения культуры МБУК СДЦ «Русь»	Оперативность и напряженность труда при проведении культурно-массовых мероприятий	5	ежемесячная
специалисты учреждения культуры МБУК СДЦ «Русь»	Творческий подход, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы учреждения	3	ежемесячная
специалисты учреждения культуры МБУК СДЦ «Русь»	Работа со средствами массовой информации (подготовка пресс-релизов, публикация статей в периодических изданиях)	3	разовая

## ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей оценки для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

Наименование должности	Критерии и показатели	количество баллов	периодичность выплат
специалисты учреждения культуры МБУК СДЦ «Русь»	Использование в работе навыков работы с компьютером:	5	надбавка устанавливается только на период работы в программах
специалисты учреждения культуры МБУК СДЦ «Русь»	Освоение, внедрение, применение новых современных информационных технологий	5	надбавка устанавливается только на период освоения и внедрения

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно досуговый центр «Русь» Полетненского сельского поселения

ПЕРЕЧЕНЬ  
критериев и показателей оценки для установления стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Наименование должности	Критерии и показатели	Проценты	Периодичность выплат
Директор, художественный руководитель, методист, культорганизатор, организатор спортивно массовых мероприятий, руководитель кружка, звукооператор, контролер-кассир, уборщик служебного помещения, рабочий.	при выслуге лет от 1 года до 3 лет	10	ежемесячная
Директор, художественный руководитель, методист, культорганизатор, организатор спортивно массовых мероприятий, руководитель кружка, звукооператор, бухгалтер, контролер-кассир, уборщик служебных	при выслуге лет от 3 до 5 лет	20	ежемесячная

помещений, рабочий.			
Директор, художественный руководитель, методист, организатор спортивно массовых мероприятий, руководитель кружка, звукооператор, бухгалтер.	при выслуге лет свыше 5 лет	30	ежемесячная

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно досуговый центр «Русь» Полетненского сельского поселения

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев и показателей оценки для установления стимулирующих выплат за профессиональное мастерство и классность

Наименование должности	Критерии и показатели	количество баллов	периодичность выплат
Директор, художественный руководитель, методист, организатор спортивно массовых мероприятий, руководитель кружка, звукооператор, бухгалтер.	Повышение квалификации работника, связанное с получением дополнительных сертификатов, свидетельств, дипломов и иных документов, дающих право занятия определённым видом деятельности, непосредственно связанным с уставной деятельностью учреждения	15	разовая
Директор, художественный руководитель, методист, организатор спортивно массовых мероприятий, руководитель кружка, звукооператор, бухгалтер.	Разработка инструкций, научно-методических материалов, информационно-методических писем	5	разовая
Директор, художественный руководитель, методист, организатор спортивно массовых мероприятий,	Выступления на обучающих семинарах. Подготовка и проведение семинаров, тренингов	5 10	разовая разовая



руководитель кружка, звукооператор, библиотекарь,			
Директор, художественный руководитель, методист, культурорганизатор, организатор спортивно массовых мероприятий, руководитель кружка, звукооператор, бухгалтер.	участие в районных и краевых фестивалях, конкурсах и спортивных мероприятиях	5	ежемесячная
Директор, художественный руководитель, методист, организатор спортивно массовых мероприятий, руководитель кружка, звукооператор.	организация и проведение внеплановых мероприятий	5	разовая
Директор, художественный руководитель, методист, организатор спортивно массовых мероприятий, руководитель кружка, звукооператор.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (учитываются дипломы, грамоты, благодарственные письма)	15	разовая

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно – досуговый центр «Русь» Полетненского сельского поселения

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления и размерах надбавок за стаж работы для работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно – досуговый центр «Русь» Полетненского сельского поселения

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления и размерах надбавок за стаж работы для работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно – досуговый центр «Русь» Полетненского сельского поселения (далее - Положение) определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж работы (далее – надбавка).

1.2. Выплата ежемесячных надбавок за продолжительность работы для работников муниципального бюджетного учреждения культуры спортивно – досуговый центр «Русь» Полетненского сельского поселения (далее – Учреждение) производится дифференцировано в зависимости от стажа работы в сфере культуры в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 10%;
- от 3 до 5 лет – 20%;
- свыше 5 лет – 30%.

### 1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. Для выплаты надбавки стаж работы определяется по продолжительности работы в учреждениях сферы культуры.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения со службы они поступили на работу в учреждение культуры;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры.

2.3. Периоды работы, включаемые в стаж работы работникам учреждений культуры в соответствии с Положением, суммируются.

## **2. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки**

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

## **4. Порядок начисления и выплаты надбавки**

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к профессионально-квалификационной группе.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

## **3. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки**

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей учреждений.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

---