**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я**

**Шапошниковского сельского поселения**

**Ольховатского муниципального района**

## **Воронежской области**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 27.04.2015 года №40

сл.Шапошниковка

Об утверждении Положения об оплате труда руководителя и работников Муниципального казенного учреждения "Шапошниковский сельский Дом Культуры", в отношении которого администрацией Шапошниковского сельского поселения исполняются функции и полномочия учредителя

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Ольховатского муниципального района Воронежской области, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131- ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», администрация Шапошниковского сельского поселения

**П О С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя и работников Муниципального казенного учреждения "Шапошниковский сельский Дом Культуры", в отношении которого администрацией Шапошниковского сельского поселения исполняются функции и полномочия учредителя.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования в официальном издании органов местного самоуправления Ольховатского муниципального района «Муниципальный вестник».

3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Шапошниковского

сельского поселения В.С.Саратовский

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Шапошниковского сельского поселения

от 27.04.2015 № 40

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального казенного учреждения "Шапошниковский сельский Дом Культуры", в отношении которого администрацией Шапошниковского сельского поселения исполняются функции и полномочия учредителя**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя и работников Муниципального казенного учреждения "Шапошниковский сельский Дом Культуры" (далее Положение) разработано в целях упорядочения системы оплаты труда в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда руководителя и работников Муниципального казенного учреждения "Шапошниковский сельский Дом Культуры" (далее по тексту - муниципальное казенное учреждение культуры), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов (ставок заработной платы) работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Система оплаты труда руководителя и работников муниципального казенного учреждения культуры осуществляется в целях:

- повышения уровня доходов руководителя и работников муниципального казенного учреждения культуры;

- установления зависимости величины заработной платы от сложности, объема и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда руководителя и работников муниципального казенного учреждения культурыносит отрытый характер и устанавливается настоящим положением, коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с Федеральными законами, иными законами и нормативными правовыми актами Воронежской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Шапошниковского сельского поселенияОльховатского муниципального района Воронежской области.

1.5. Система оплаты труда руководителя и работников муниципального казенного учреждения культуры включает: должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), должностные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии), в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов; размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления; выплаты компенсационного характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления; условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) по профессии работника, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки и условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников муниципальных казенных учреждений культуры производится в соответствии со статьей 93 Трудового Кодекса Российской Федерации пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 Трудового Кодекса Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий) пропорционально отработанному времени.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются руководителю и работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором (дополнительным соглашением), за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.9. Объём бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда руководителя и работников муниципального казенного учреждения культуры, индексируется не ниже уровня, предусмотренного бюджетом Шапошниковского сельского поселения.

1.10. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно законодательству.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры**

2.1. Фонд оплаты труда муниципального казенного учреждения культуры формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке, в том числе средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую часть (ФОТ баз.) и стимулирующую часть (ФОТ ст.).

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности (профессии) согласно штатному расписанию, за исполнение обязанностей в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и выплаты компенсационного характера.

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается локальным нормативным актом муниципального казенного учреждения культуры и включает в себя все должности работников, профессии рабочих. В соответствии с уставной деятельностью муниципального казенного учреждения культуры при формировании штатных расписаний используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14 марта 2008 г. № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных общеотраслевых профессий рабочих».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам и повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе требований к уровню профессиональной квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и устанавливаются в размере соответствующих должностных окладов (ставок заработной платы), утверждённых настоящим Положением, согласно Приложению № 1.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работников муниципального казенного учреждения культуры. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального казенного учреждения культуры, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы учреждения, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с настоящим Положением.

Величина выплат за интенсивность работы рассчитывается в процентах к окладу (ставке заработной платы) и устанавливается от 40 до 150 %.

2.7. Работникам муниципального казенного учреждения культуры, относящимся к основному персоналу, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационных комиссий. Аттестация работников муниципального казенного учреждения культуры осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации для работников муниципального казенного учреждения культуры, утвержденному   нормативным правовым актом учреждения.

2.8. В случае оптимизации сокращения структуры численности или штата работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

2.9.Индексация заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Шапошниковского сельского поселения.

**III. Порядок установления должностных окладов и ставок заработной платы работникам муниципального казенного учреждения культуры**

3.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального казенного учреждения культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по профессиональным квалификационным группам, предусматривающих квалификационные уровни, должностное категорирование, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г.  [№ 570](consultantplus://offline/ref=4E605571A9AEFA77FD95AB58F1BBA5AC56A0E87517A48436F5DB302E3D6BC068AC1E984F64AE7BiEm8L) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29 мая 2008 г. [№ 247-н](consultantplus://offline/ref=4E605571A9AEFA77FD95AB58F1BBA5AC59A5EC7314A48436F5DB302E3D6BC068AC1E984F64AE7BiEm8L) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 14 марта 2008 г. № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»; от 29 мая 2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.2. Изменение размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального казенного учреждения культуры производится согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

**IV. Условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения культуры**

4.1. Оплата труда руководителя муниципального казенного учреждения культуры осуществляется в соответствии Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Воронежской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Шапошниковского сельского поселения и настоящим положением.

4.2. Заработная плата руководителя муниципального казенного учреждения культуры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается администрацией Шапошниковского сельского поселения.

Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения культуры определяется в размере, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению и закрепляется трудовым договором (дополнительным соглашением).

4.3.Выплаты компенсационного характера для руководителя муниципального казенного учреждения культуры устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы).

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты руководителям за работу в выходные и праздничные дни.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального казенного учреждения культуры устанавливаются в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы).

Руководителю муниципального казенного учреждения культуры могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат: надбавка за выслугу лет; премии по итогам работы; выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и выполнение особо важных и срочных работ; надбавка за специальный режим работы; ежемесячное поощрение по результатам работы.

4.5. Руководителю учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет. Величина надбавки рассчитывается в процентах к окладу (ставке заработной платы) при общем стаже работы:

от 3 до 8 лет - 10 %

от 8 до 13 лет – 15 %

от 13 до 18 лет- 20 %

от 18 до 23 лет- 25 %

свыше 23 лет - 30 %

4.6. Руководителю учреждения устанавливается надбавка за интенсивность, высокие результаты работы и выполнение особо важных и срочных работ. Величина выплат рассчитывается в процентах к окладу (ставке заработной платы): от 40 до 150 %.

4.7. Премирование руководителя муниципального казенного учреждения культуры осуществляется по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы).

4.8. Единовременная выплата в связи с профессиональным праздником устанавливается правовым актом администрации Шапошниковского сельского поселения.

4.10. Дополнительные выплаты руководителю муниципального казенного учреждения культуры устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) и включают в себя материальную помощь; премии по результатам работы; иные выплаты, предусмотренные соответствующими Федеральными законами, законами Воронежской области; настоящим положением, правовыми актами органов местного самоуправления Шапошниковского сельского поселения.

V.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам муниципального казенного учреждения культуры

5.1. Выплаты компенсационного характера компенсируют работникам муниципального казенного учреждения культуры дополнительную трудовую нагрузку и стимулируют к её выполнению, а также являются одной из составляющих заработной платы работника, которая выплачивается либо за выполнение работы в условиях, отличных от нормальных, либо за повышенную трудовую нагрузку.

Часть фонда оплаты труда на выплаты компенсационного характера формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного учреждения культуры, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

5.3. Оплата труда работников муниципального казенного учреждения культуры, занятыми особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: 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; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу. Величина выплат рассчитывается в процентах к окладу (ставке заработной платы): от 10 до 50 %.

5.4. Работникам муниципального казенного учреждения культуры, устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных размерах.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам муниципального казенного учреждения культуры, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

Размер доплаты составляет 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам муниципального казенного учреждения культуры, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=D90A2F1703EFF1070A63F99214A7E2CAE14D52A84ADDDDEEE56A4E3351ECDD1B225A031188kEnFF) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (ставку заработной платы), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада (ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (ставки заработной платы), 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 должностного оклада (ставки заработной платы) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=D90A2F1703EFF1070A63F99214A7E2CAE14D52A84ADDDDEEE56A4E3351ECDD1B225A031188kEn8F) Трудового кодекса Российской Федерации.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам

муниципального казенного учреждения культуры,

6.1. Выплаты стимулирующего характера компенсируют работникам муниципального казенного учреждения культуры, дополнительную трудовую нагрузку и стимулируют к её выполнению, а также повышению качества и результативности трудовой деятельности работников муниципального казенного учреждения культуры и являются одной из составляющих заработной платы работника, которая выплачивается либо за выполнение работы в условиях, отличных от нормальных, либо за повышенную трудовую нагрузку.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных размерах локальными правовыми актами учреждения.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного учреждения культуры, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за интенсивность труда; выплаты за качество выполнения работ и высокие результаты труда; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; стимулирующая надбавка за присвоение почетного звания; премиальные выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий; за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Перечень критериев оценки результативности работы устанавливается муниципальным казенным учреждение культуры локальными правовыми актами.

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

6.7. Величина надбавки за выслугу лет рассчитывается в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальном казенном учреждении культуры:

от 1 до 3 лет - 5 %

от 3 до 5 лет - 10%

от 5 до 20 лет- 15%

свыше 20 лет - 20%.

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

6.9. Стимулирующие выплаты единовременного характера, связанные с юбилейными датами, при награждении работника отраслевыми наградами и Почётными грамотами устанавливаются для работников муниципального казенного учреждения культуры локальными правовыми актами учреждения.

6.10. Использование условий и показателей деятельности работников муниципального казенного учреждения культуры, не связанных с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

VII. Порядок и условия премирования работников муниципального

казенного учреждения культуры

7.1. В целях поощрения работников муниципального казенного учреждения культуры за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды премий: премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год); премия за качество выполняемых работ; премия за выполнение особо важных и срочных работ; премия за интенсивность и высокие результаты работы; премия в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами.

Премирование осуществляется локальным правовым актом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

7.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников муниципального казенного учреждения культуры за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в течение периода (месяц, квартал, полугодие, год) в выполнении важных работ и мероприятий.

7.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается работникам муниципального казенного учреждения культуры в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

7.4. Работникам муниципального казенного учреждения культуры выплачиваются единовременные премии в следующих случаях:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

7.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, участие в международных, всероссийских, региональных и областных мероприятиях выплачивается работникам муниципальных казенных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

7.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам муниципального казенного учреждения культуры единовременно. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

При премировании учитываются:

* интенсивность и напряженность работы;
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

7.7. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам муниципального казенного учреждения культуры, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

**VIII. Другие вопросы оплаты труда руководителя и работников** **муниципального казенного учреждения культуры**

8.1. В соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=D90A2F1703EFF1070A63F99214A7E2CAE14D52A84ADDDDEEE56A4E3351ECDD1B225A031188kEn8F) Трудового кодекса Российской Федерации руководителю и работникам муниципального казенного учреждения культуры предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска.

8.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников муниципального казенного учреждения культуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации составляет 28 календарных дней.

8.3. Право на использование руководителем и работником муниципального казенного учреждения культуры ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в муниципального казенного учреждения культуры.

По соглашению с работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы может предоставляться руководителю и работнику в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем.

8.5. Руководителю и работнику муниципального казенного учреждения культуры по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя 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 о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.7. Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления руководителя и работника муниципального казенного учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами из фонда оплаты труда муниципального казенного учреждения культуры. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах устанавливается локальным правовыми актами муниципального казенного учреждения культуры.

Материальная помощь выплачивается в размере, не превышающем двух должностных окладов (ставок заработной платы) в следующих случаях: рождение ребенка у работника; регистрация брака работника; к очередному оплачиваемому отпуску; в связи с юбилейными датами; смерти близких родственников работника; лечения работника или его несовершеннолетних детей свыше двух месяцев.

8.8. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда руководитель муниципального казенного учреждения культуры.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп):**

|  |  |
| --- | --- |
| **Профессиональная квалификационная группа « Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена »** | |
| **Второй квалификационный уровень** | |
| Наименование должности | Размер оклада по должности (руб.) |
| Культорганизатор | 5000 |
| **Профессиональная квалификационная группа « Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена »** | |
|  | |
| **Третий квалификационный уровень** | |
| Наименование должности | Размер оклада по должности (руб.) |
| Библиотекарь | 4748 |
| **Профессиональная квалификационная группа « Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | |
| **Четвертый квалификационный уровень** | |
| Наименование должности | Размер оклада по должности (руб.) |
| Художественный руководитель | 6500 |
| **Административно управленческий персонал** | |
| Директор | 7575 |