



Директор МКУК
«Зареченский КДЦ»
И.В. Вертей

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Раевская В.Т.

Принят на собрании трудового коллектива

«19» сентября 2024 г.

Протокол № 14 «19» сентября 2024 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 27-23 от 11.04.2023 года

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ

«ЗАРЕЧЕНСКИЙ КУЛЬТУРНО- ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР»

Зарегистрировано в отделе труда
администрации Тогучинского района

Новосибирской области № 7624 от «02» октябре 2024 г.

«с. Раевская В.Т.»

Главный специалист отдела труда
администрации Тогучинского района

Новосибирской области



Никитенко Л.Д.

7

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3
к коллективному договору МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ «ЗАРЕЧЕНСКИЙ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР»
от «11» апреля 2023г. № 27-23

с.Заречное

«19» сентября 2024 г.

Муниципальное казенное учреждение культуры «Зареченский культурно-досуговый центр» (далее –МКУК «Зареченский КДЦ», в лице директора Вертей Ирины Владимировны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, коллектив работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Раевской Венеры Темирбулатовны, именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к коллективному договору МКУК «Зареченский КДЦ», рег. № 27-23 от 11.04.2023 (далее-коллективный договор) о нижеследующем:

1.В приложении 4 в Положении по оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения культуры Заречного сельсовета Тогучинского района НСО утверждённое Постановлением главы администрации Заречного с/совета № 131 от 30.12.2016 г. (в редакции изм. от 18.09.2024 года № 99), пункт 4.2) изложить в следующей редакции:

надбавка за продолжительность непрерывной работы Руководителю устанавливается в размерах и на условиях установленных в Дополнительном соглашении № 5 от 19 августа 2024 г Территориально – отраслевого тарифного соглашения от 30.03.2022 года № 64/22.

пункт 4.3. Руководителю устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении.

Размер надбавки Руководителя за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

от 1 до 3 лет – 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 3 лет до 5 лет – 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 5 лет до 10 лет – 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 10 лет до 15 лет – 15 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 15 лет до 20 лет – 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 20 лет и более – 25 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

В стаж работы Руководителя, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном учреждении, а также нижеперечисленные периоды, при условии, что им непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа в учреждении:

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2

время военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата без каких-либо условий и ограничений.

Время перерыва в работе Руководителя не засчитывается в непрерывный трудовой стаж.

Основным документом для определения стажа работы Руководителя, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается Руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2. В приложении 5 «Положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Зареченский культурно- досуговый центр» пункт 5.3.) изложить в следующей редакции:

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам как по основной работе, так и работе по совместительству в пределах фонда оплаты труда:

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

от 1 до 3 лет – 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 3 лет до 5 лет – 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 5 лет до 10 лет – 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 10 лет до 15 лет – 15 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 15 лет до 20 лет – 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 20 лет и более – 25 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном учреждении, а также нижеперечисленные периоды, при условии, что им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждении:

время, когда работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством Российской Федерации за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата без каких-либо условий и ограничений.

В непрерывный трудовой стаж засчитывается время предыдущей работы при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва в случае увольнения с одного учреждения в сфере культуры и искусств и днем приема в другое учреждение в сфере культуры.

Время перерыва в работе не засчитывается в непрерывный трудовой стаж.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности.

3. Пункт 5.4. Подпункта 5.5.2 изложить в следующей редакции:

5.5.2) Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Выполнение работником всех показателей является основанием для выплаты ему премии, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде, в полном размере.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных качественных показателей эффективности деятельности размер премии уменьшается пропорционально выполнению показателей.

Размер премии работнику определяет руководитель учреждения по предложениям созданной в учреждении комиссии по оценке деятельности работников в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.»

3. П.1 и п.2 настоящего Дополнительного соглашения № 3 вступают в силу с 01.08.2024 года и является неотъемлемой частью коллективного договора.

4. Внести изменение в п. 2.3 приложения № 6 «Положение о стимулирующих выплатах работникам МКУК «Зареченский КДЦ» к коллективному договору «Положении о стимулирующих выплатах работников МКУК «Зареченский КДЦ» следующего содержания:

**Качественные показатели деятельности учреждения
(для специалистов МКУК «Зареченский КДЦ»)**

Перечень показателя оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат%	Период оценки (год, полгода, кварта, месяц)	Сроки выплаты
Художественный руководитель				
-За организацию и проведение культурно-досуговых мероприятий для населения	-за качественное проведение (более четырех) - менее четырех - не проведение	40% 20% 0%	ежемесячно	

- За проведение и организацию работы клубных формирований и кружков при полной наполняемости коллектива (согласно группы оплаты труда)	-сохранение и увеличение количества участников	25%		ежеквартально
	-уменьшение количества участников	0%		
Участие в смотрах и конкурсах различного уровня	- В международных, всероссийских, областных и межрегиональных	30%		По результатам
	- районных	20%		
	-не участие	0%		
Своевременное освещение деятельности культурно-досугового учреждения на Сайте МКУК «Зареченский КДЦ» и в СМИ (районном и областном)	Своевременно	40%	ежемесячно	
	Не своевременно	0		
Внедрение новых методов и форм в проведении концертных, развлекательных и игровых программ	-использование	25%		ежеквартально
	-не использования	0%		
Охват населения услугами МКУК «Зареченский КДЦ»	-до 55%	30%	ежемесячно	
	- до 40%	20%		
	- до 30 %	10%		
Повышение квалификации и профессионального роста	-повышение	10%		по факту
	-не повышение	0%		
Дежурство на дискотеки		20%	Ежемесячно (по факту)	
		до 240 %		

Заведующая ДО				
Предоставление информации и отчетов	-своевременное	50%	ежемесячно	
	-не своевременное	0%		
-за подготовку и проведения культурно-досуговых мероприятий	- качественное проведение (более четырёх)	50%	ежемесячно	
	- менее четырёх	40%		
	-не проведение	0%		

-За проведение и организацию работы клубных формирований и кружков при полной наполняемости коллектива (согласно группы оплаты труда)	-за регулярность занятий - не проведение занятий	80% 0%		Раз в квартал
Своевременное освещение деятельности культурно- досугового учреждения на Сайте МКУК «Зареченский КДЦ» и в СМИ (районном и областном)	-Своевременно -не своевременно	10% 0%	ежемесячно	
-за участие в смотрах и конкурсах различного уровня	- В международных, всероссийских, областных, межрегиональных - районных -не участие	30% 20% 0%		по факту
- повышение квалификации и профессионального роста	-Повышение -не повышение	10% 0%		по факту
		до 250%		
аккомпаниатор				
За регулярное качественное обновление репертуара коллектива;	- обновление - не обновление	35% 0%	ежемесячно	
- Участие коллектива в культурно - массовых мероприятиях СДК	- участие -не участие	60% 0%	ежемесячно	
-проведение групповых занятий и индивидуальных занятий	-эффективное -не эффективное	70% 0%	ежемесячно	
- за сохранение постоянного коллектива (согласно группы оплаты труда)	-сохранение - не сохранение	65% 0%		Раз в квартал
Участие коллектива В конкурсах и фестивалях	-областных, всероссийских, межрегиональных и международных - районных	40% 30%		По факту участия
	Итого	до 300 %		
Руководитель				

кружка				
Сохранение стабильного состава коллектива	- сохранение - не сохранение	60% 0%		Раз в квартал
- Участие коллектива в культурно - массовых мероприятиях СДК	- участие -не участие	60% 0%	ежемесячно	
-проведение групповых и индивидуальных занятий	-проведение -не проведение	30 % 0%	ежемесячно	
За качественную организацию и проведение отчетных занятий, выставок, спектаклей, мероприятий	-проведение - не проведение	50% 0%		ежеквартальн о
Участие коллектива В конкурсах и фестивалях	- международных, Всероссийских, областных, межрегиональных конкурсах -районных Не участие	30% 20% 0%	ежемесячно	по факту участия
Повышение квалификации и профессионального роста	-Повышение -не повышение	10% 0%		по факту
Дежурство на дискотеки	-Дежурство - не дежурство	20% 0%		
		до 280 %		
Звукорежиссёр				
Освоение и внедрение инновационных методов работы по звуковому оформлению	-введение новых форм - не введение	25% 0%		Раз в квартал
- за качественное состояние музыкальной аппаратуры и светомузыки	- качественное - не качественное	50% 0%	ежемесячно	

-за качественный уровень подготовки и звукового оформления мероприятий	-Отсутствие замечаний	50%	ежемесячно	
	-наличие замечаний	0%		
Техническое обслуживание внеплановых мероприятий (репетиций, семинаров, показ фильмов, мультфильмов)	- обслуживание	25%	ежемесячно	
	-не обслуживание	0%		
Обеспечение бесперебойной работы звукового оборудования во время дискотеки	- осуществление	50%		Раз в квартал
	-не осуществления	0%		
		до 200%		

культурорганизатор				
-за качественную организацию массовых представлений, игровых программ и коллективных формах досуга:	- за качественное проведение (более 4 мероприятий)	50%	ежемесячно	
	-менее четырёх	20%		
	- не проведение	0%		
за осуществление качественной работы по привлечению зрителей, расширению творческих связей с коллективами предприятий, учреждений и организаций:	-100% зрителей наполняемость зала	50%	ежемесячно	
	- 80% зрителей	30%		
	- менее 80 %	10%		
за внедрение новых методов и форм в проведении развлекательных и игровых программ	- внедрение	30%	ежемесячно	
	- не внедрения	0%		

- за призовые места, завоеванные в районных, областных, межрегиональных конкурсах, фестивалях и смотрах:	-призовые	30%	ежемесячно (по факту участия)	
	- участие	10%		
За работу с детьми из различных социальных групп населения (трудные подростки, из неблагополучных семей, многодетных семей, детей группы риска и т.д.)	- привлечение	30%	ежемесячно	
	-не привлечение	0%		
За ведение кружковой работы при полной наполняемости коллектива (согласно группы оплаты труда)		40%	ежемесячно	
Дежурство на дискотеке	- дежурство	20%	ежемесячно	
	- не дежурство	0%		
Итого:		до 250%		

5. Пункт 4 Дополнительного соглашения № 3 вступает в силу с 01.09.2024 года и является неотъемлемой частью коллективного договора.

6. По тексту Коллективного договора от «11» апреля 2023г. № 27-23 профсоюзный комитет читать как первичная профсоюзная организация.

от Работодателя:

Директор КДЦ



Вертей Ирина Владимировна
(ФИО)

подпись

от Работников:

Уполномоченный представитель работников

Раевская Венера Темирбулатовна
(ФИО)

подпись

Прошито, пронумеровано, скреплено
Печатью _____ листах
Директор КДЦ _____ И.В.Вертей

