

СОГЛАСОВАНО

Глава Коуракского сельсовета

С.А. Слотин _____

УТВЕРЖДАЮ

МКУК «Коуракский КДЦ»

_____ М.И.Ишкова

13.08.2022г

Начальник отдела культуры

администрации Тогучинского района

О.Г. Миронова _____

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Е.М. Кейлер _____

13.08. 2022г.

**Положение
об условиях оплаты труда
руководителя МКУК «Коуракский КДЦ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и территориально - отраслевым соглашением, регулирующими вопросы оплаты труда, руководителей муниципальных казённых учреждений культуры.
- 1.2. Положение утверждено Главой Коуракского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области и регулирует вопросы оплаты труда, руководителя муниципального казённого учреждения культуры «Коуракский культурно-досуговый центр, (далее Руководитель).
- 1.3. Положение предусматривает принцип оплаты труда Руководителя на основе должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.4. Размер начисленной заработной платы руководителя с учетом всех надбавок, стимулирующих выплат и доплат не должен превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

2. РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размер и условия оплаты труда, руководителю устанавливаются в порядке, установленном постановлением администрации Коуракского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области от 11.11.2021 № 140/93.011 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Коуракского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области» с изменениями и дополнениями.

2.2. Размер заработной платы руководителя устанавливается при заключении с ними трудового договора в соответствии с установленными требованиями к квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда, а также сложности выполняемых заданий, итогов работы Руководителя. Трудовой договор с Руководителем заключает Глава администрации Коуракского сельсовета Тогучинского района.

2.3. Заработная плата Руководителя состоит из:

- **ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД** - размер должностного оклада (ставок заработной платы работников учреждения и руководителя учреждения устанавливаются по должностям и профессиям в соответствии с Приложением №1,3 к территориально-отраслевого тарифного соглашения.
- Размер должностного оклада по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих по общеотраслевым профессиям рабочих, а так же повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, групп по оплате труда.

Таблица 1

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	категория	Оклад, руб
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Руководитель учреждения	IV группы по оплате труда руководителей	14 542
		III группы по оплате труда руководителей	15 576
		II группы по	16 819

		оплате труда руководителей	
		I группы по оплате труда руководителей	21 494

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

* **Компенсационные выплаты** - доплаты и надбавки за особые условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.)

3.1.Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, устанавливаемым за исполнения трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, применяемых в учреждении в соответствии нормативными правовыми актами РФ.

- **Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.** Работа в выходной нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию руководителя, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- **Доплата за сверхурочную работу.** Сверхурочная работа, оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы- не менее чем в двойном размере. По желанию, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- **Доплата за совмещение профессий (должностей).** Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.
- **Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.** Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 в следующих размерах:

Таблица 2

Категория секретности	Размер доплаты, % к должностному окладу (окладу)
«Особой важности»	50-75
«Совершенно секретно»	30-50
«Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10-15
«Секретно» без проведения проверочных мероприятий	5-10

- **Доплата за работу в сельской местности.** Устанавливается размер 25% от должностного оклада руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности.
- **Доплата молодым специалистам.** Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждении подведомственном министерству культуры Новосибирской области, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 25% от должностного оклада, (оклада) ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени в соответствии с Постановлением главы администрации Новосибирской области от

23.01.2003 №39 «О дополнительных мерах по укреплению кадрового потенциала и поддержке молодых специалистов организаций бюджетной сферы, расположенных в районах области». Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда работа по совместительству соответствует полученной специальности.

При расторжении трудового договора, либо переводе работника по его желанию на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

Выплата ежемесячной надбавки проводится одновременно с выплатой заработной платы, в пределах фонда оплаты труда.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера

- **Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.**
Качественные показатели эффективности деятельности должны быть направлены на эффективное выполнение должностных обязанностей, а так же должны быть проверяемы и измеримы и устанавливаются по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности руководителя. И устанавливаются распоряжением Учредителя. (Приложение №1 Качественные показатели руководителя)
- **Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении, (в сфере культуры).** Устанавливается руководителю учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании Перечня высококвалифицированных рабочих, утвержденного постановлением администрации Новосибирской области от 02.06.2005г №26, в размерах и на условиях, установленных в территориально-отраслевом тарифном соглашении от 30.03.2022г. № 64-22
устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы в отрасли культуры в следующих размерах:

Таблица 3

Стаж работы	В процентах от должностного оклада
От 3 до 5 лет	5%
От 5-10 лет	7%
От 10 до 20 лет	10%
20 и более лет	12%

- **Премии по итогам календарного года.** Устанавливаются распоряжением учредителя по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности руководителя, размер премии определяет Глава Коуракского сельсовета (Учредитель) в пределах экономии фонда оплаты труда.
- **Премии за выполнение важных и особо важных заданий.** Устанавливаются руководителю учреждения распоряжением Учредителя в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии определён Положением №4/2 Коллективного договора от 06.04.2021г №23-21 «О выплате премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам и руководителю МКУК «Коуракский КДЦ».
- **Премии по итогам календарного периода (месяц)** руководителю устанавливаются распорядительным документом Учредителя по результатам

выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю определяется распоряжением Учредителя, с учетом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты деятельности учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных Уставом учреждения, а также выполнением обязанностей, предусмотренных трудовым договором. (Приложение №1 Качественные показатели руководителя)

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в размере, не превышающем 5 раз, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.12 территориально-отраслевого тарифного соглашения:

Таблица 4

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников*, раз
1	5
2	4
3	3
4	2

4.1. Соотношение среднемесячной заработной платы Руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя).

4.2. Определение среднемесячной заработной платы руководителя и работников, в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения "Сведения о численности и заработной плате работников", утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.3. При не полном выполнении количественных показателей деятельности учреждения стимулирующие выплаты руководителю могут быть уменьшены в соответствии с распоряжением Учредителя учреждения

4.5. Соотношение среднемесячной заработной платы Руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя).

4.6. Определение среднемесячной заработной платы руководителя и работников, в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения "Сведения о численности и заработной плате работников", утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.7. Стимулирующая выплата – выплачивается в целях материальной заинтересованности в

конечном результате работы проявления творческой инициативы направленной на совершенствование деятельности учреждения, оказания качественных услуг, согласно установленных качественных показателей деятельности Руководителя.

4.8. Порядок выплаты ежемесячных стимулирующих выплат руководителю определен в Положении №1 (Стимулирующие выплаты руководителя)

4.9. На основании перечня высококвалифицированных рабочих, утвержденным постановлением Администрацией Новосибирской области от 02.06.2005 года №26, руководителю устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы в отрасли культуры в следующих размерах:

- **Премии по итогам календарного года.** Устанавливаются распоряжением учредителя по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности руководителя, размер премии определяет Глава Коуракского сельсовета (Учредитель) в пределах экономии фонда оплаты труда.
- **Премии за выполнение важных и особо важных заданий.** Устанавливаются руководителю учреждения распоряжением Учредителя в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии определен Положением №4/2 Коллективного договора от 06.04.2021г №23-21 «О выплате премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам и руководителю МКУК «Коуракский КДЦ».
- **Премии по итогам календарного периода (месяц,)** руководителю устанавливаются распорядительным документом Учредителя по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю определяется распоряжением учредитель, с учетом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты деятельности учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных Уставом учреждения, а также выполнением обязанностей, предусмотренных трудовым договором. *(Приложение №1 Качественные показатели руководителя)*

4.10 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в размере, не превышающем 5 раз, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.12 территориально-отраслевого тарифного соглашения:

Таблица 5

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников*, раз
1	5
2	4
3	3
4	2

4.11. Определение среднемесячной заработной платы руководителя и работников, в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения "Сведения о численности и заработной плате работников", утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.12. При не полном выполнении количественных показателей деятельности учреждения стимулирующие выплаты руководителю могут быть уменьшены в соответствии с распоряжением Учредителя учреждения

4.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности не начисляются в случаях:

- несвоевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме - до 50%
- нарушение требований охраны труда, условий труда на каждом рабочем месте, при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства представлений профсоюзных инспекторов труда - до 100%
- не обеспечения ниже установленной региональным соглашением минимальной заработной платы в Новосибирской области работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) - до 100%;
- не достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688, от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761, со средней заработной платой в Новосибирской области;

4.15. Руководителю предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за ненормированный рабочий день - 5 календарных дней, в пределах фонда оплаты труда.

4.17. Группа по оплате труда Руководителя, согласовывается отделом культуры в зависимости от показателей деятельности, характеризующих работу учреждения, а также факторов влияющих на труд Руководителя, и утверждается постановлением администрации Коуракского сельсовета Тогучинского района №140/93.011 от 11.11.2021г.

Должностной оклад на основании решения комиссии отдела культуры администрации Тогучинского района Новосибирской области по определению группы по оплате труда руководителей определяется до 15 января ежегодно и утверждается постановлением администрации Коуракского сельсовета Тогучинского района.

Показатели и группы по оплате труда руководителя учреждения культуры.

Показатели, характеризующие деятельность учреждений культуры клубного типа - дома культуры, клубы, культурно - досуговые центры:

Таблица 6

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
			Мун. дома культуры и клубы, центры досуга, методические центры, культурно досуговые объединения
1.	Количество: - клубных формирований - досуговых объединений	за одно клубное формирование, действующее: - в течении года - в течении 6 мес. -3 и менее мес. за каждый объект	5(10) 2 (5) 1 (3)
2.	Количество культурно-досуговых (культурно-просветительных) мероприятий на одного творческого работника	за каждое мероприятие	1
3.	Количество коллективов, имеющих		

	звание «народный», «образцовый»	за каждый	15
4.	Количество концертов (программ)	за каждый концерт	3
5.	Количество видов платных услуг. Оказываемых населению в течении года	за каждый вид платных услуг	3
6.	Участие творческих коллективов в смотре, фестивалях, конкурсах: - российских, межрегиональных - областных, зональных районных, городских		5 (10) 4 (8) 3 (6)
7.	Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодельности на одного работника кружка		5
8.	Наличие доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (на усмотрение учредителя)		До 20
9.	Привлечение дополнительных целевых средств (грантов, спонсорских средств)		До 20
10.	Проведение работы, связанной с сохранением и возрождением традиционной народной культуры		10
11.	Количество учреждений клубного типа, которым оказывается методическая и практическая помощь на постоянной основе	за каждое	1
12.	Количество обслуживаемых населенных пунктов и производственных участков, не входящих в сферу обслуживания стационарных клубных учреждений	за 1 населенный пункт (участок)	5
13.	Прочие показатели (учитываются по согласованию с учредителем)		10

К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных навыков и знаний, другие кружки, курсы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах, входящих в структуру учреждения.

Приказ Министерства культуры РФ от 30 декабря 2015 г. № 3453 "Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики"

Нормы наполняемости участниками коллективов (рекомендационные) Таблица 7

Типы коллективов	Нормы наполняемости участниками коллективов в Учреждениях			
	На региональном уровне	На окружном и районном уровнях	На муниципальном городском уровне	На уровне сельских поселений
Художественно-творческие	15-45	16-25	16-20	10-16
Творческо-прикладные	15-30	18-20	12-18	8-12
Спортивно-оздоровительные	20-30	25-30	20-25	10-20
Культурно-просветительские	15-20	15-18	12-15	10-12
Технического творчества	15-25	15-20	12-15	10-12

К культурно – досуговым мероприятиям относятся:

театрализованные праздники и представления, спектакли, карнавалы, праздники села (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, игры (игротеки), дискотеки, кино-показы (при условии включения кинообслуживания в структуру учреждения).

К творческим работникам относятся:

специалисты, занятые культурно-просветительной деятельностью. Художественный руководитель, режиссер, звукорежиссер, культорганизатор, киномеханик и Зав. ДО, ведущий дискотеки, руководитель кружка, другие культпросвет работники.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях трудового договора со сроком не менее года, в том числе по совместительству.

К концертам относятся:

для учреждений клубного типа - концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими коллективами (исполнителями) как на стационаре, так и на выездах (гастролях).

К «народным», «образцовым» коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности в учреждениях клубного типа или других учреждениях, звания которым подтверждено или вновь присвоено приказом департамента культуры Новосибирской области.

К работникам кружков относятся: руководитель кружка (дирижер, балетмейстер, хормейстер и аккомпаниатор). Руководитель кружка, работающий на ставку заработной платы должен иметь не менее 3 группы участников.

Количество культурно - досуговых мероприятий на одного творческого работника определяется как отношение количества мероприятий (за исключением концертов) к числу творческих работников.

Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в кружках на число работников кружков.

Группы по оплате труда, руководителей учреждений культуры клубного типа:

Таблица 8

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов				
		1	2	3	4	Вне группы
1.	Учреждения клубного типа: - муниципальные дома культуры, клубы, центры культуры и досуга, культурно- досуговые объединения, досуговые объекты. - передвижные клубные учреждения, районные методические центры, прочие учреждения культуры	401 и более	300-400	200-300	100-200	до 100
		501 и более	400-500	300-400	200-300	до 200

5. Полномочия руководителя учреждения

Руководитель учреждения в пределах базового фонда оплаты труда:

5.1. Утверждает структуру и штатную численность МКУК «Коуракский КДЦ».

В должностных инструкциях устанавливаются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.

5.2. Определяет систему оплаты труда работников МКУК «Коуракский КДЦ», включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения Профсоюза работников МКУК «Коуракский КДЦ». При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение Профсоюза работников МКУК «Коуракский КДЦ».

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в учреждении

Для сотрудников «Учреждения» устанавливаются следующие режимы работы, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - Понедельник.

СДК с. Коурак	Ежедневно с 10-00 до 18-00 Воскресенье: с 10-00 до 15-00 Суббота дискотека: с 21.00-23.00 Обед с 13.00 до 15.00 Выходной: Понедельник
СДК с. Юрты	Ежедневно с 10-00 до 18-00 Воскресенье: с 10-00 до 15-00 Суббота дискотека: с 21.00-23.00 Обед с 13.00 до 15.00 Выходной: Понедельник
ДК п. Мирный	Ежедневно с 10-00 до 18-00 Воскресенье: с 10-00 до 15-00 Суббота дискотека: с 21.00-23.00 Обед с 13.00 до 15.00 Выходной: Понедельник

6.2. Продолжительность ежедневной работы:

- Директора составляет - 6 часов
- Женщинам, работающим в сельской местности полный рабочий день, рабочий день сокращен на 1 час (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01. 01. 1990г № 298 / 3-1) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».
- Сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется, работникам согласно ст.92ТКРФ.

5.1.1.В соответствии с действующим законодательством для сотрудников, руководителя устанавливаются следующие режимы работы

1 ставка	шестидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 36 часов: Начало рабочего времени: с10.00-18.00 Перерыв на отдых 13.00-15.00 Выходные дни: понедельник
----------	---

- По приказу Руководителя при наличии производственной необходимости, при ухудшении эпидемиологической ситуации и риске заражения коронавирусной инфекцией Учредитель вправе рекомендовать перевести Работников отдельных структурных подразделений на режимы работы, указанные в пунктах 5.1. Положения по оплате труда МКУК «Коуракский КДЦ». Сотрудники учреждения вправе совмещать работу в офисе с дистанционной, трудиться дистанционно постоянно или временно до шести месяцев ([Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ](#))

6.3.Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Женщинам, работающим в сельской местности полный рабочий день, рабочий день сокращен на 1 час (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01. 01. 1990г № 298 / 3)

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются

- 1–6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.4. Руководителю учреждения предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника при наличии больничного листа. Сотрудникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляют от 3-х календарных дней. (Приложение № 3.1)

6.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

(графиком отпусков). Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий сотрудников. Не позднее 15 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год Директору КДЦ, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

6.6. По соглашению между сотрудником и Руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу Руководителя. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

6.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам сотруднику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между сотрудником и работодателем.

6.8. Сотрудники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.9. Согласно перечня должностей с ненормированным рабочим днем включается: руководящий персонал (руководитель учреждения). Основание: ст.119 ТК РФ, Постановление администрации Тогучинского района № 715 от 27.07.2015г **«Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного**

оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём муниципальных бюджетных (казённых) учреждений (организаций), муниципальных автономных учреждений (организаций) Тогучинского района, Новосибирской области.

Постановление администрация Коуракского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области от 20.07.2021год № 90/93.011 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем муниципальных бюджетных (казённых) учреждений» (организаций) Коуракского сельсовета Тогучинского района Новосибирской области. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого руководителю с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3-х календарных дней - до 12 дней включительно. (Приложение к ПВТР №3.1 Коллективного договора №23-21 от 06.04.2021г.)

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

работ, на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

Таблица 9

Перечень должностей	Кол-во календарных дней
1. Директор	5
2. Художественный руководитель	4
3. Заведующая СДК	4
4. Культорганизатор	3

7. Полномочия руководителя учреждения

Руководитель учреждения в пределах базового фонда оплаты труда:

- 7.1. Утверждает структуру и штатную численность «Учреждения». Должностные инструкции, работников учреждения. В должностных инструкциях устанавливаются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.
- 7.2. Определяет систему оплаты труда работников МКУК «Коуракский КДЦ», включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом мнения Профсоюза работников МКУК «Коуракский КДЦ». При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение Профсоюза работников МКУК «Коуракский КДЦ».
- 7.3. Размеры и виды стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локально нормативном акте учреждения, в пределах базового фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.
- 7.4. Определяет условия оплаты труда высококвалифицированным работникам в соответствии с перечнем с учетом квалификации, объема выполняемых работ.
- 7.5. Устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда за фактически выполненный объем работ.
- 7.6. Применяет часовую оплату труда низкоквалифицированным работникам, перечень профессий (должностей) которых утвержден Постановлением Губернатора Новосибирской области.
- 7.7. Использует экономию фонда оплаты труда по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности на увеличение заработной платы работникам.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. На должностной оклад, (оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент – 1.25 в соответствии с Постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995г №474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области»
- 8.2. В соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, в том числе размер оклада руководителя, доплаты, надбавки и иные выплаты должны быть указаны в трудовом договоре.
- 8.3. Настоящее Положение распространяется на отношения, возникшие с 01.07.2022 г.

Качественные показатели для руководителя МКУК «Коуракский КДЦ»:

Критерии качества	% к должностному окладу	Период оценки и период выплат
1. За эффективность управленческой деятельности:		
1.1. За высокое профессиональное мастерство (овладение профессиональными навыками по нескольким профессиям, применение их в работе)	30%	Ежемесячно
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.		
2.1. За выполнение целевых показателей в отчетный период.	20%	Ежемесячно
2.2. За результативное участие клубных формирований в фестивалях, конкурсах, выставках и др. мероприятиях.	30%	
3. Руководство структурным подразделением СДК с. Коурак	10%	Ежемесячно
4. За личный вклад и участие в выполнении плановых заданий (личное участие директора в мероприятиях в качестве ведущего (артиста) и др.	50 %	Ежемесячно
5. За информационную открытость учреждения (своевременное наполнение официального сайта учреждения)	30%	Ежемесячно
6. Выполнение распоряжений Главы Коуракского сельсовета	30%	Ежемесячно
7. Выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией	20%	Ежемесячно
8. Выполнение обязанностей предусмотренных должностной инструкцией, но в больших объемах	10%	Ежемесячно
Итого до:	230%	