

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.М. Кейлер _____
13.08. 2022г.

УТВЕРЖДАЮ
МКУК «Коуракский КДЦ»
_____ М.И.Ишкова
13.08.2022г

**Положение
об оплате труда работников
муниципального казённого учреждения культуры
«Коуракский культурно-досуговый центр»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии

- со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области,
- Постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06. 2018 года № 272-п «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 государственных учреждений Новосибирской области», постановлением Правительства Новосибирской области от 17.08.2021 года № 321-п «О внесении изменений в постановление Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п»
- Постановлением администрации Тогучинского района Новосибирской области от 25.07.2022 года № 814 «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 Тогучинского района Новосибирской области».
- с территориально – отраслевым соглашением между Советом муниципальных образований Тогучинского района Новосибирской области, Тогучинской районной профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района от 30.03.2022 года № 64/22 на 2022 – 2025 гг. Дополнительное соглашение территориально – отраслевое соглашение между заместителем главы администрации Тогучинского района Новосибирской области, Тогучинской районной профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников культуры и Советом работодателей работников культуры Тогучинского района, 12.08.2022 от № 115/22

и применяется при определении размера оплаты труда, работников учреждения, предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников МКУК «Коуракский КДЦ».

Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании услуг.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на календарный год администрацией Коуракского сельсовета.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного отраслевым тарифным соглашением, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений (часть третья ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения отраслевого профсоюза.

Система оплаты труда работников учреждения обеспечивает:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения культуры по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области;
- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами

работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений культуры;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения культуры в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения культуры;
- другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

1.6. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. К работникам, осуществляющим основную деятельность в отрасли культуры, относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано учреждение.

1.8. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», на который начисляется установленный на территории Новосибирской области районный коэффициент в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области от 28.05.2022года №973.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.10. Руководитель несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: 15 числа и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме путем перечисления на личный счет работника.

1.12 Оплата труда работников учреждений культуры Тогучинского района Новосибирской области далее (МКУК Коуракский КДЦ - учреждение), устанавливаются в соответствии с отраслевым тарифным соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры, являющимся приложением к настоящему Соглашению в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

1.13. Оплата труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного отраслевым тарифным соглашением, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений (часть третья ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения отраслевого профсоюза.

При установлении систем оплаты труда работников учреждений культуры обеспечивается:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений культуры, по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области;

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений культуры;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения культуры в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждений культуры;

- другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права

1.14. 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.

1.15. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2. Система оплаты труда.

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей.

К гарантированной части заработной платы относятся

- оклад,
- компенсационные выплаты,
- определенные стимулирующие выплаты.

К переменной части заработной платы относятся

- стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.4.1. **Должностной оклад** – гарантированный фиксированный размер оплаты труда, сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития.

2.4.2. **К гарантированным компенсационным выплатам относятся:**

- доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при совмещении профессий, при выполнении работы за пределами

нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

- доплата за работу специалиста в сельской местности.

2.4.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную часть зарплаты и переменную часть зарплаты.

К гарантированной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за выслугу лет.

К переменной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника.

3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

3.1.Размер должностного оклада работника устанавливается в трудовом договоре.

3.2.Установленные в учреждении размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Таблица 1.

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	категория	Оклад, руб
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Художественный руководитель	IV группы по оплате труда руководителей	12 980
		III группы по оплате труда руководителей	13 750
		II группы по оплате труда руководителей	14 850
		I группы по оплате труда руководителей	15 785
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Ведущий дискотеки	без категории	10 450
	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;	без категории	10 450
		2 категория	10 780
		1 категория	11 220

	Культорганизатора		
	Аккомпаниатор	без категории	10 450
	Художник	без категории	8 217
	Режиссер, звукорежиссер	2 категории 1 категории	12 870 12 250

3.3. Установленные в учреждении размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Таблица 2.

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	категория	Оклад, руб
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	Бухгалтер	1 квалификационный уровень	10 560
	Специалист по закупкам	б/категории	9240
	водитель	4 разряд	8 569
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры	IV группы по оплате труда руководителей	12 980
		III группы по оплате труда руководителей	13 750
		II группы по оплате труда руководителей	14 850
		I группы по оплате труда руководителей	15 785

3.4. Установленные в учреждении размеры окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н

Таблица 3.

Наименование ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	категория	Оклад, руб
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	Киномеханик	3 квалификационный разряд	8 250

3.5. Размер должностного оклада директора МКУК «Коуракский КДЦ», художественного руководителя СДК с. Коурак, заведующей СДК с. Юрты, заведующей ДК п. Мирный, устанавливается на основании решения комиссии отдела культуры, администрации Тогучинского района, Новосибирской области по определению группы по оплате труда руководителей и определяется до 15 января ежегодно, утверждается соответствующим постановлением учредителя.

3.6. Лицам, не имеющим специальной подготовки и стажа работы, установленных квалификационными требованиями по должностным окладам, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющими качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, устанавливаются должностные оклады так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

4. УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Сотрудникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты:

- за работу в выходные и праздничные дни;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за работу специалиста в сельской местности;
- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета не ниже установленных законодательством, и фиксируются в трудовом договоре с работником.

4.2. Работа в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда оплачивается сверх оклада в размере:

100 % часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

200 % часовой (дневной) ставки – если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса.

4.3. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителю и специалистам учреждения в размере 25% от должностного оклада.

4.4. Районный коэффициент 25% устанавливается всем категориям работников Учреждения на все виды выплат.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором производится работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего времени наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу. Сумма доплаты не должна превышать должностного оклада по совмещаемой должности (вне зависимости от того, совмещение производится одним работником или несколькими). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 статья 151 Трудового кодекса РФ).

5. УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты, зависящие от качества работы;

5.1. Установление стимулирующей выплаты осуществляется по утверждению руководителем учреждения на основании решения Комиссии

по определению размеров стимулирующих выплат и рекомендации Комиссии по исчислению непрерывного стажа на основании записей в трудовых книжках.

5.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.3. Выплата надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры. При наличии финансовых возможностей и в соответствии с коллективным договором и Положением об оплате труда Работодатель вправе выплачивать специалистам учреждений культуры надбавку за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

5.3.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры устанавливается по основному месту работы и основной занимаемой должности специалистам в пределах фонда оплаты труда:

Стаж работы	В процентах к должностному окладу в месяц
от 3 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	7%
от 10 до 20 лет	10%
20 и более лет	12%
До 3 лет (молодые специалисты)	12%

5.3.2. Денежные средства, необходимые на выплаты надбавок за стаж работы работникам, выделяются из стимулирующей части фонда заработной платы учреждения.

5.4. Выплаты, зависящие от качества работы

Работникам «Учреждения» устанавливаются стимулирующие выплаты - надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ, направленных на конечный результат, позволяющий оценить эффективность деятельности учреждения.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему надбавки в полном размере.

Надбавка не суммируется и считается равной нулю при следующих обстоятельствах:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- наличие действующего дисциплинарного взыскания.

Надбавка за качество и высокие результаты выполняемых работ выплачивается на основании представленных отчетов (оценочных листов) по выполнению показателей эффективности работы работника за отчетный

месяц, выполненного самим работником с указанной причиной увеличения или уменьшения выполнения показателей. Доказательством выполнения показателей служит журнал учета работы учреждения культуры и журнал работы клубных формирований, которые является документом строгой отчетности.

5.4.1. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя) устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.4.2. Для оценки результатов профессиональной деятельности работников учреждения, создается комиссия по рассмотрению предложений об установлении стимулирующих выплат работникам «Учреждения» (далее – Комиссия). В состав Комиссии могут входить: представитель учредителя муниципального образования организации, представитель выборного профсоюзного органа. Остальные члены Комиссии назначаются приказом по учреждению. Председатель Комиссии избирается членами Комиссии. Председателем Комиссии не может быть руководитель учреждения. Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителем «Учреждения».

5.4.3. Рекомендации на основании протокола заседания комиссии об установлении стимулирующих выплат передаются руководителю учреждения для утверждения и оформления приказом.

5.4.4. Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения выплачиваются в виде выплат за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы. Надбавки стимулирующего характера могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год.

5.4.5. Стимулирующие выплаты, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.4.6. Критерии установления надбавки и величина процентов приведены в Приложении № 1.

5.5. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

5.5.1. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя МКУК «Коуракский КДЦ» (Положение № 4/2 к положению об оплате труда)

5.5.2. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам МКУК «Коуракский КДЦ» максимальными размерами не ограничиваются (в пределах фонда оплаты труда).

5.5.3. В пределах утвержденного фонда работникам может предоставляться единовременная премия за выполнение важных и ответственных работ.

5.5.4. В случае, когда объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за

минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат – ФГв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:

$$K_y = (\Phi_{от} - \Phi_{гв}) / \Phi_{нв}$$

5.6. По изменению порядка начисления стимулирующих выплат в период пандемии.

5.6.1. «В целях недопущения снижения достигнутых показателей средней заработной платы работников учреждения, сохранения за работниками стимулирующих надбавок в период приостановки деятельности учреждения (или действия ограничительных мер), при которой трудовая деятельность работниками не осуществляется (работники отправлены в режим нерабочих дней) и (или) установленные работникам показатели эффективности не достигаются (если работники выполняют свои обязанности эпизодически удаленно или на рабочем месте). Начисление выплат стимулирующего характера в учреждении производится на основании рекомендации комиссии по стимулирующим выплатам учреждения без учета достижения работниками установленных им показателей»

5.6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности не начисляются в случаях:

- 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%
- - несвоевременное, выполнения поручений директора - до 50%;
- - за недобросовестное выполнения работниками его трудовых обязанностей (например, не выполнения плана работы в периоде, за который начисляется премия) - до 50%;

6. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

6.3. Табели учета рабочего времени заполняет и подписывает директор КДЦ.

6.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

6.6. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.7. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

6.9. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику, либо иному лицу по доверенности работника заверено нотариально, заверенной руководителем учреждения.

6.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.11. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть работника.

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 устанавливается конкретное содержание, объём и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.

7.2. Определяет систему оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом мнения представительного органа работников.

7.3. Размеры и виды стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном 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 применений, учитывается мнение представительного органа работников.

7.4. Устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объём работ.

7.5. 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. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.

8.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим с 01.07.2022года.

9. Типовые штаты и штатные расписания

9.1. Учреждение самостоятельно составляет штатное расписание в пределах выделенных ему средств на оплату труда. При составлении штатного расписания учреждение использует размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений культуры. Не допускается введение в штатное расписание должностей, по которым отсутствуют тарифно - квалификационные характеристики.

9.2.Штатное расписание утверждается директором КДЦ , исходя из принципа достаточности работников для выполнения функций и задач учреждения.

Изменения в коллективный договор, определенные настоящим Положением, вступают в силу с 01.08.2022года

Приложение №1 к Положению по оплате труда
работников МКУК «Коуракский КДЦ»

Качественные показатели оценки эффективности деятельности Художественного руководителя	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 150% к должностном у окладу	Период оценки
Создание авторских номеров, программ, сценариев, музыкальных композиций	За сценарий, музыкальную композицию	30%	Ежемесячно
Качественное художественное оформление концертных программ, праздников, конкурсов, фестивалей.	Наличие оформления сцены, рекламы	20%	Ежемесячно
Качественное ведение документации по установленным формам, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности	Журналы, информация для специалистов	30%	Ежемесячно
Результат участия в фестивалях, конкурсах, смотрах подготовленного участника, коллектива.	Участие, Победители - районных - областных	10% 30%	Ежемесячно
Подготовка и проведение внеплановых мероприятий, превышающих плановые показатели;		30%	Ежемесячно

Качественные показатели оценки эффективности деятельности Руководитель кружка	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 250% к должностном у окладу	Период оценки
Результат участия коллектива кружка в организации и проведении концертов, спектаклей и др.	Полный концерт (не менее 55 минут)	50%	Ежемесячно
Выполнение планового числа участников в клубных формированиях (согласно группе оплаты труда)	15 участников в ДК с. Коурак. ДК с. Юрты ДК п. Мирный	60%	Ежемесячно
Результат участия в фестивалях, конкурсах, смотрах подготовленного участника, коллектива.	Участие, Победители - районных - областных	10% 30%	Ежемесячно
Публикации в СМИ и на официальных сайтах о проведённых мероприятиях.	За каждую публикацию	50%	Ежемесячно
Перевыполнение плана по выставкам и экспозициям	Более 1 выставки или экспозиции в месяц	50%	Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Культ-организатор	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 200% к должностном у окладу	Период оценки
Высокий уровень подготовки и проведение культурно – досуговых мероприятий: концертов, праздников,	С наполнением зала: В СДК с. Коурак 120 и больше чел. В СДК с. Юрты 80 и больше чел. В ДК п. Мирный 50 и больше чел.	50%	Ежемесячно

тематических вечеров, выставок, экспозиций, семинаров, фестивалей и других форм.			
Качественное ведение документации по установленным формам, отчетность и планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности		30%	Ежемесячно
Перевыполнение плана культурно - массовых мероприятий (согласно ежемесячному плану):	За каждое не запланированное мероприятие	30%	Ежемесячно
Активное изготовление и использование реквизита в программах.	Больше двух использований реквизита в программе	50%	Ежемесячно
Результат личного участия в фестивалях, конкурсах, смотрах	Диплом за участие, победителя - районных - областных	10% 30%	Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Звукорежиссёр	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 100% к должностном у окладу	Период оценки
Освоение новых, востребованных для развития деятельности УК, компьютерных программ	За каждую программу	20%	Ежемесячно
Создание банка фонотек, видеотек, фотоматериалов	За каждый банк	20%	Ежемесячно
За оперативность в ремонте звукового оборудования, за качество ремонта	За каждый ремонт	10%	Ежемесячно

Качественная работа с фонограммами, запись фонограмм	Отсутствие пауз и заминок во время мероприятий Качественная запись фонограмм Технические паузы и заминки во время мероприятий	25% 25%	Ежемесячно Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Киномеханик	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 200% к должностном у окладу	Период оценки
Проведение предсеансовой культурно-массовой работы по привлечению кинозрителей	За каждую работу	50%	Ежемесячно
Организация киноклуба	Для взрослых Для детей киноклуба	30% 20 %	Ежемесячно
Перевыполнение плана по валовому сбору	На 15% и более.	50%	Ежемесячно
Подготовку и демонстрация презентаций к концертам, мероприятиям, календарным датам.	За каждую презентацию	50%	Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Ведущий дискотеки	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 100% к должностном у окладу	Период оценки
Качественное выполнение основных показателей деятельности	- 7 и более дискотек в месяц	30%	Ежемесячно
Регулярное пополнение фонотеки	За каждую новую танцевальную фонотеку	30%	Ежемесячно

Выполнение плана количества посещений дискотеки	СДК с. Юрты 75 чел. и более в месяц СДК с. Коурак 100 чел. и более в месяц ДК п. Мирный 50 чел. и более в месяц	30%	Ежемесячно
Оперативное качественное осуществление наладки, ремонта оборудования дискотеки	За каждый ремонт	10%	Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Бухгалтер	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 500% к должностном у окладу	Период оценки
Соответствие фактической стоимости товаров и услуг, приобретенных за бюджетные средства, справедливой стоимости		100%	Ежемесячно
Соблюдение сроков оплаты продукции (товаров, услуг), приобретаемых за бюджетные средства	- отсутствие нарушений	50%	Ежемесячно
Качественное ведение бухгалтерского учёта	- отсутствие нарушений	100%	Ежемесячно
Регулярное обновление сайта с представлением информации о финансово – хозяйственной деятельности	1 раз в месяц	100%	Ежемесячно
За своевременное перечисление налогов и сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за	В срок	100%	Ежемесячно

несвоевременную оплату налогов, сборов, страховых взносов			
Освоение, применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ.	За каждую программу	50%	Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Заведующая СДК	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 150% к должностном у окладу	Период оценки
Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	30%	Ежемесячно
Качественное выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с уставной деятельностью учреждения и установленной группой оплаты	Более 5 клубных формирований с числом участников в них 15 и более.	30%	Ежемесячно
Выполнение разовых поручений директора		30%	Ежемесячно
Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности		30%	Ежемесячно
Качественное ведение документации по установленным формам, планирование всех видов работы с		30%	Ежемесячно

соблюдением сроков отчётности			
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Художник	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 200% к должностном у окладу	Период оценки
За качественное сценическое оформление художественно- массовых мероприятий: - наличие замечаний		50 %	Ежемесячно
За качественное и своевременное оформление афиш культурно- массовых мероприятий учреждения:	- в срок	50 %	Ежемесячно
За внедрение новых форм и методов работы	При наличии	50 %	Ежемесячно
Активное изготовление и использование реквизита в художественном оформление программ мероприятий.	Больше двух использований реквизита в программе Два и менее использования реквизита в программах	50%	Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Аккомпаниатор	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 200% к должностном у окладу	Период оценки
За качественное музыкальное сопровождение выступлений и репетиций самодеятельного коллектива;	- без замечаний	50 %	Ежемесячно
За призовые места, завоёванные коллективом художественной самодеятельности в районных, областных,	- призовые места	50 %	Ежемесячно

межрегиональных и всероссийских конкурсах, фестивалях и смотрах:			
За организацию работы с детьми, детьми инвалидами и маломобильными людьми, одаренными детьми.		50 %	Ежемесячно
Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста		50 %	Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Водитель	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 200% к должностном у окладу	Период оценки
За отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя;	При наличии	50 %	Ежемесячно
За своевременное техническое обслуживание транспорта:	- в срок	50 %	Ежемесячно
За качественное проведение ремонта транспортного средства	При отсутствии	50 %	Ежемесячно
За соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений руководителя учреждения:	- в срок	50 %	Ежемесячно
Качественные показатели оценки эффективности деятельности Методист	Критерии назначения и снятия надбавки за качество и высокие результаты выполняемых работ	До 100% к должностном у окладу	Период оценки
За участие и победу в зональных, районных,		50 %	Ежемесячно

областных турнирах (спартакиаде, олимпиаде)			
За качественное выполнение основных показателей деятельности		50 %	Ежемесячно