

муниципальное автономное учреждение культуры

«Центр культуры и досуга Ишимского района»

ПРИКАЗ

23.12.2024

№ 122

с. Стрехнино

Об утверждении «Положения об оплате, стимулировании труда и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и досуга Ишимского района»

В соответствии с Уставом МАУК «ЦКД Ишимского района», в целях стимулирования оплаты труда работников МАУК «ЦКД Ишимского района»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить «Положение об оплате, стимулирования труда и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и досуга Ишимского района», согласно приложению к настоящему Приказу.

2. Ввести в действие «Положение об оплате, стимулирования труда и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и досуга Ишимского района» с 01 января 2025 года.

3. Признать утратившими силу:

- Приказ от 28.04.2023 № 59 «Об утверждении «Положения об оплате, стимулировании труда и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и досуга Ишимского района»;

- Приказ от 11.05.2023 № 60а «О внесении изменений в приказ от 28.04.2023 № 59»;

- Приказ от 30.08.2023 № 79а «О внесении изменений в приказ от 28.04.2023 № 59»;

- Приказ от 13.09.2024 № 96 «О внесении изменений в приказ от 28.04.2023 № 59»;

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Генеральный директор
МАУК «ЦКД Ишимского района»



О. В. Майорова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУК «ЦКД Ишимского района»

 /Бойко Е.И./



Приложение
к приказу от 23.12.2024 г. № 122

И.В. Майорова/

**Положение
об оплате, стимулировании труда и премировании работников
муниципального автономного учреждения культуры
«Центр культуры и досуга Ишимского района»**

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и досуга Ишимского района» (далее МАУК ЦКД), а также определяет порядок и условия оплаты труда работников МАУК ЦКД за их труд в соответствии с Законами, иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим Положением, Коллективным договором, трудовыми договорами работников, локальными нормативными документами МАУК ЦКД.

I. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате, стимулировании труда и премированию работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и досуга Ишимского района»» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом РФ от «03» ноября 2006 года № 174 - ФЗ «Об автономных учреждениях», Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, Приказом отдела по делам культуры молодёжи и спорта администрации Ишимского муниципального района «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда работников подведомственных муниципальных автономных учреждений Ишимского муниципального района», Уставом МАУК ЦКД.

1.2. Система оплаты труда работников МАУК ЦКД формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений 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 субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в государственных и муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты 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;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений;

ж) предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- условия оплаты труда – совокупность норм оплаты труда (тарифных ставок (окладов), должностных окладов, доплат, надбавок, премий и других компенсационных и стимулирующих выплат), установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников учреждения;

- тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

- должностной оклад – месячный размер оплаты труда, зависящий от занимаемой должности и требований к квалификации;

- доплата – выплата к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящая компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

Доплаты за условия труда включаются в тарифные ставки (оклады) при всех расчетах, связанных с оплатой труда

- надбавка – стимулирующая выплата к тарифной части, носящая постоянный или временный характер за достижения показателей эффективности труда, ненормированный рабочий день, стаж работы, квалификацию и т.д.

- премии и другие поощрительные выплаты – стимулирующие выплаты, носящие как регулярный так и разовый характер.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников МАУК ЦКД.

2. Фонд оплаты труда МАУК ЦКД

2.1. Фонд оплаты труда определяется МАУК ЦКД самостоятельно, исходя из финансового обеспечения выполнения муниципального задания, а также объема средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при условии обеспечения в полном объеме текущих расходов на выполнение задания по предоставлению муниципальных услуг (основных функций).

$ФОТ_{учр.} = ФОТ_{субс.} + ФОТ_{плат. усл.}$, где

ФОТ_{учр.} – фонд оплаты труда учреждения Ишимского муниципального района;

ФОТ_{субс.} – фонд оплаты труда, сформированный за счёт субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

ФОТ_{плат. усл.} – фонд оплаты труда, сформированный за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда включает в себя:

фонд оплаты труда руководителя учреждения и фонд оплаты труда работников учреждения:

$ФОТ_{учр.} = ФОТ_{раб. учр.} + ФОТ_{рук. учр.}$, где

ФОТраб. учр – фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя),

ФОТрук. учр., - фонд оплаты труда руководителя учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда руководителя учреждения определяется исходя из условий трудового договора руководителя учреждения. Максимальный размер фонда оплаты труда руководителя определяется по формуле:

$\text{мах.ФОТрук. учр} = \text{ФОТучр}/(\text{Нраб.}+3)*3$, где

Нраб. – среднесписочная численность работников учреждения без учёта его руководителя,

3 – максимальный размер кратности средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждения.

2.4. Порядок стимулирования руководителей муниципальных автономных учреждений Ишимского муниципального района устанавливается в Положении о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных автономных учреждений, которое утверждается приказом учредителя.

2.5. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТучр) должно соблюдаться следующее соотношение:

$\text{ФОТАУП} + \text{ФОТвспом. перс.} \leq 40\% \text{ ФОТучр.}$, где

ФОТАУП – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без учёта директора);

ФОТвспом. перс.. – фонд оплаты труда вспомогательного персонала.

В административно-управленческий персонал включаются должности раздела «Руководители» Единых квалификационных справочников, утверждённых уполномоченным органом РФ.

Вспомогательным персоналом для целей настоящего положения считаются должности, отнесённые к разделу «Технический и обслуживающий персонал» отраслевого мониторинга.

3. Заработная плата

3.1. Заработная плата работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и досуга Ишимского района» состоит из:

-должностной оклад;

-премии;

-надбавки;

-доплаты;

-иные выплаты, которые могут быть установлены иными локальными актами МАУК ЦКД, коллективным договором, трудовым договором.

3.2. Общий контроль в МАУК ЦКД за начислением заработной платы и премированием работников осуществляет Генеральный директор МАУК ЦКД.

Ответственность за организацию начисления заработной платы и премирование работников несет главный бухгалтер МАУК ЦКД.

3.3. Ежемесячно не позднее даты выплаты заработной платы работнику предоставляется «Расчетный листок», в котором должны отражаться составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Факт наличия подписи работника в ведомости о получении заработной платы свидетельствует также о получении работником «Расчетного листка».

3.4. Из заработной платы работника производятся все удержания, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

3.5. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы.

3.6. Аванс выплачивается 21-го числа месяца, за который начисляется заработная плата.

3.7. Основная часть заработной платы выплачивается 6-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выдаче основной части заработной платы выдается «Расчетный листок».

3.8. Заработная плата работникам МАУК ЦКД выплачивается путем перечисления на банковский счет или выплачивается из кассы МАУК ЦКД в сроки указанные в пунктах 3.6., 3.7. настоящего Положения.

3.9. Начисление заработной платы работникам МАУК ЦКД производится в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, нормативными актами Тюменской области, локальными нормативными актами МАУК ЦКД на основании действующего трудового договора.

3.10. «Табель учета рабочего времени» составляется ежемесячно и предоставляется на проверку инспектору по кадрам в срок до 15 числа (за первую половину месяца) и 21 числа отчетного месяца (за текущий месяц). Все необходимые для начисления заработной платы документы предоставляются в бухгалтерию МАУК ЦКД не позднее 21 числа текущего месяца.

4. Минимальный базовый оклад

4.1. Минимальный месячный базовый оклад оплаты труда работников МАУК ЦКД (базовая ставка заработной платы) - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливается в соответствии с «Методикой формирования фонда оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений Ишимского муниципального района», утвержденной Приказом Отдела по делам культуры, молодежи и спорта администрации Ишимского муниципального района.

Размеры минимальных базовых окладов работников МАУК ЦКД устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в следующем порядке:

Сфера деятельности	Правила установления размера оклада
По должностям служащих, включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ), в отношении	Размер оклада устанавливается на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным
работников культуры, искусства и кинематографии	Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570
руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей	Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н, а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общепрофессиональным должностям
По должностям служащих, по которым не определены ПКГ	Размер оклада устанавливается коллективным договором (соглашением, локальным нормативным актом) с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза) в зависимости от сложности труда работников
Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих	Размер оклада устанавливается в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

4.2. Должностной оклад работников МАУК ЦКД устанавливается «Трудовым договором» с работником в соответствии со «Штатным расписанием» МАУК ЦКД, утвержденным приказом генерального директора.

4.3. Должностной оклад работника зависит от сложности выполняемой работы, специфики труда, его количества и качества.

4.4. В базовый оклад не включаются доплаты, надбавки и премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Настоящее Положение предусматривает установление работникам МАУК ЦКД выплат стимулирующего характера.

5.2. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.2.1. Надбавка за качество выполняемых работ (должности, предусматривающие категорирование)

5.2.1.1. Надбавка устанавливается с целью стимулирования работников, к раскрытию их *творческого потенциала, профессиональному росту* от должностного оклада.

Размер надбавки зависит от квалификационной категории, присвоенной работнику:

- главный специалист - 25%;
- ведущий специалист - 20%;
- специалист высшей категории - 15%;
- специалист первой категории - 10%;
- специалист второй категории - 5%.

5.2.1.2. Надбавка устанавливается работникам, занимающим *должности служащих*, предусматривающие должностное категорирование, от должностного оклада.

Размер надбавки зависит от квалификационной категории, присвоенной работнику:

- главный специалист - 25%;
- ведущий специалист - 20%;
- специалист высшей категории - 15%;
- специалист первой категории - 10%;
- специалист второй категории - 5%;
- специалист третьей категории - 3%.

5.2.1.3. Надбавка за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.2.2. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет - выплачивается работникам МАУК ЦКД при условии, если работник отработал в отрасли:

- | | |
|------------------|------|
| от 3 до 5 лет | - 5% |
| от 5 до 10 лет | -10% |
| от 10 до 15 лет | -15% |
| от 15 до 25 лет | -20% |
| от 25 лет и выше | -25% |

от месячного должностного оклада.

Основным документом для определения стажа является «Трудовая книжка» работника.

В понятие «стаж» в данном случае входит непрерывный стаж работы в отрасли «культура».

Непрерывный стаж работы в отрасли культура сохраняет свою непрерывность при смене места работы, если перерыв в работе не превысил 1 (одного) месяца перехода с одной работы на другую.

Ответственность за определение стажа несет инспектор по кадрам МАУК ЦКД.

Надбавка за стаж производится на основании Приказа Генерального директора МАУК ЦКД на дату исчисления стажа.

Стаж определяется один раз в год на 01 января текущего года.

Надбавка за стаж устанавливается на текущий календарный год.

Работникам, принятым на работу после 01 января текущего года, надбавка за стаж устанавливается в соответствии с настоящим пунктом.

Данная надбавка не распространяется на следующие должности:

- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- экономист;
- специалист по кадрам;
- секретарь руководителя;
- юрисконсульт;
- специалист по охране труда;
- инженер;
- техник-программист;
- документовед;
- вахтер;
- водитель автомобиля;
- гардеробщик;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- комендант;
- подсобный рабочий;
- уборщик служебных помещений;

5.2.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы, а так же за качество выполняемых работ – применяются в целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в МАУК ЦКД, премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников указываются непосредственно в «Трудовых договорах» с работниками.

Премия устанавливается в размере 40% от должностного оклада.

5.2.4. Премия за выполнение важных и ответственных работ.

5.2.5. Премия по итогам работы.

5.2.5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАУК ЦКД устанавливаются следующие премии:

1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется Приказом Генерального директора МАУК ЦКД.

В Учреждении одновременно могут быть выплачены несколько премий за разные периоды работы.

1.1. Максимальный размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) устанавливается в размере 500 % от должностного оклада, установленного трудовым договором.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) выплачивается работникам, которые проработали полный календарный месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) может быть выплачена работникам, проработавшим неполный календарный месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев по причинам:

- увольнение с работы в связи с уходом на пенсию (по старости, инвалидности);
- отпуска в связи с рождением ребенка;

- в связи с сокращением штатов или численности работающих;
- в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность наступила в следствии производственной травмы, профессионального заболевания.

Вновь принятым работникам премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев) может быть выплачена пропорционально отработанному времени по письменному представлению непосредственного их руководителя.

1.2. Максимальный размер премии по итогам работы за год устанавливается работнику, в размере 200 % от должностного оклада, установленного трудовым договором.

Премия по итогам года (годовая премия) выплачивается работникам, которые проработали полный календарный год.

Премия по итогам года может быть выплачена работникам, проработавшим неполный календарный год по причинам:

- увольнение с работы в связи с уходом на пенсию (по старости, инвалидности);
- отпуска в связи с рождением ребенка;
- в связи с сокращением штатов или численности работающих;
- в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность наступила в следствии производственной травмы, профессионального заболевания.

Вновь принятым работникам премия по итогам года может быть выплачена пропорционально отработанному времени по письменному представлению непосредственного их руководителя.

2. Премия за активное участие в мероприятиях (не зависимо от количества участников и участия) международного, всероссийского и регионального уровней, рекомендованных Департаментом культуры Тюменской области, согласно приложению 2 к настоящему Положению (очная, заочная форма участия) выплачивается за получение звания

Очное участие:

- «Лауреат» - 5 000,00 рублей;
- «Дипломант I степени» - 4 000,00 рублей;

Заочное участие:

- «Лауреат» - 4 000,00 рублей;
- «Дипломант I степени» - 3 000,00 рублей;

3. Премия за активное участие в проектной деятельности учреждения в зависимости от сложности проекта и срока его реализации:

- срок реализации проекта более 1 года - 5 000,00 рублей;
- срок реализации проекта менее 1 года - 3 000,00 рублей;

4. Премия за проведение в течение календарного месяца мероприятий особой важности:

- открытие мемориальных досок - 3 000,00 рублей;
- открытие социальных объектов - 5 000,00 рублей;
- траурные митинги – от 3 000,00 рублей до 5 000,00 рублей;

5. Премия за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения культуры среди населения.

Максимальный размер премии устанавливается в размере 100 % от должностного оклада, установленного трудовым договором.

6. Премия за активное участие в общественной жизни Учреждения.

Максимальный размер премии устанавливается в размере 100 % от должностного оклада, установленного трудовым договором.

7. Премия за активное участие в культурно - досуговых мероприятиях различного уровня.

Максимальный размер премии устанавливается в размере 100 % от должностного оклада, установленного трудовым договором.

5.2.5.2. Решение о введении каждой конкретной премии принимает Генеральный директор МАУК ЦКД.

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

5.2.5.4. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и премия за интенсивность и высокие результаты работы, а так же за качество выполняемых работ, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2.5.5. Премия выплачивается одновременно с выплатой аванса или основной части заработной платы за месяц в сроки, установленные в п. 3.6. – 3.7. настоящего Положения.

5.2.5.6. Премирование осуществляется по Приказу Генерального директора МАУК ЦКД, изданного на основании «Протокола Комиссии по премированию работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культуры и досуга Ишимского района» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУК ЦКД, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

5.2.5.7. Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины или имеющие конкретные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично.

5.2.6. Работнику, который внес определенный вклад в развитие культуры Ишимского района и имеющий государственные, ведомственные, областные, районные почетные звания и награды, чье имя занесено в «Книгу Почета» Ишимского муниципального района работодатель вправе производить доплату в размере:

- государственные, ведомственные награды - 500 рублей;
- районные почетные звания, занесение в «Книгу Почета» Ишимского района - 300 рублей;

- за звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 1000 рублей;

5.3. Решение о введении соответствующих норм принимается генеральным директором МАУК ЦКД по согласованию с представительным органом работников.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам МАУК ЦКД в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;

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

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

Настоящая выплата не устанавливается работникам, чья должность относится к специалистам, оказывающим профильную услугу и к специалистам, создающим условия

для оказания профильной услуги, в связи с их особым режимом труда и отдыха.

6.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

6.4. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

6.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам МАУК ЦКД на основании приказа генерального директора. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Настоящая выплата не устанавливается работникам, чья должность относится к специалистам, оказывающим профильную услугу и к специалистам, создающим условия для оказания профильной услуги, в связи с их особым режимом труда и отдыха. Указанные работники за работу в выходные и праздничные дни имеют право на дополнительный день отдыха, при работе полный рабочий день – один дополнительный день отдыха, при работе неполный рабочий день (не зависимо от количества отработанных часов) - половина дополнительного дня отдыха (сокращённый на ½ рабочий день).

6.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.7. В Ишимском районе Тюменской области к заработной плате работников МАУК ЦКД применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретный размер районного коэффициента, процентных надбавок и условий их применения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и составляет 1,15.

6.8. За ненормированный рабочий день работникам МАУК ЦКД устанавливается дополнительный отпуск.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по приказу генерального директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников МАУК ЦКД с ненормированным рабочим днем:

1. Генеральный директор
2. Директор Ишимского РДК
3. Главный бухгалтер

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за работу во внеурочное время в количестве 3 (трёх) календарных оплачиваемых дней к очередному отпуску, на основании приказа генерального директора МАУК ЦКД.

7. Условия оплаты труда генерального директора МАУК ЦКД, заместителей генерального директора, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда генерального директора МАУК ЦКД, Заместителей Генерального директора, Главного бухгалтера осуществляется на основании настоящего Положения, трудового договора.

7.2. Заработная плата генерального директора МАУК ЦКД состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, социальных выплат, устанавливаемых в соответствии с трудовым договором.

7.3. Компенсационные выплаты генеральному директору МАУК ЦКД устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

7.4. В качестве поощрения руководителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная доплата за выслугу лет;
- ежемесячная премия, при условии выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя;
- надбавка за Знак Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре»;

7.5. Стимулирующие выплаты (премия) генеральному директору МАУК ЦКД выплачиваются по итогам работы за месяц.

№ п/п	Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя результативности и эффективности деятельности руководителя)	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, (в рублях или процентах)
	Достижение в полном объеме значений, установленных показателей эффективности и результативности деятельности руководителя)	100%
1.	Отношение средней заработной платы работников учреждения к средней заработной плате в Тюменской области, %	10 %
2.	Наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (не менее 25%)	5 %
3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5 %
4.	Выполнение учреждением показателей плана финансово-хозяйственной деятельности	10 %

5.	Выполнение учреждением показателей муниципального задания, установленного учреждению	10 %
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	10 %
7.	Проведение своевременной претензионной и исковой работы по заключенным контрактам (договорам) (в случае их неисполнения либо ненадлежащего исполнения)	10 %
8.	Отсутствие предписаний контрольно - надзорных органов	10 %
9.	Количество культурно-досуговых мероприятий (на платной основе) (отсутствие отрицательной динамики)	10 %
10.	Количество посещений культурно-досуговых мероприятий (на платной основе) (отсутствие отрицательной динамики)	10%
11.	Количество участников клубных формирований (не ниже уровня прошлого года)	10%

7.6. Конкретный размер премии определяется приказом работодателя по итогам оценки выполнения показателей и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

7.7. За выполнение особо важных и срочных работ премирование генерального директора МАУК ЦКД осуществляется единовременно на основании приказа работодателя.

7.8. При уходе генерального директора МАУК ЦКД в очередной отпуск, один раз в календарный год, ему оказывается единовременная выплата в размере одного должностного оклада.

7.9. В случае если руководитель не использовал в течение года свое право на отпуск, единовременная выплата к отпуску производится в конце календарного года.

7.10. Кратность заработной платы генерального директора МАУК ЦКД относительно среднемесячной заработной платы работников Учреждения не может быть превышена более чем в 3 (три) раза.

7.11. Заработная плата заместителей генерального директора МАУК ЦКД, главного бухгалтера из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7.12. Должностные оклады заместителей генерального директора МАУК ЦКД, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада генерального директора.

8. Материальная помощь

8.1. Работнику может быть оказана единовременная материальная помощь перед очередным отпуском в размере от 1 (одного) до 2 (двух) должностных окладов на основании приказа генерального директора МАУК ЦКД.

8.2. Работнику может быть оказана материальная помощь:

- по случаю вступления в брак, рождения ребенка – 10 900,00 рублей;
- по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 10 000,00 рублей;
- по случаю смерти работника МАУК ЦКД – 15 000,00 рублей.

Материальная помощь по случаю смерти работника выплачивается близким родственникам (родители, супруги, дети).

Материальная помощь выплачивается на основании приказа генерального директора МАУК ЦКД.

8.3. Материальная помощь работникам выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда или за счет средств от организации платных услуг населению Ишимского района на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к положению об оплате, стимулировании
труда и премированию работников
муниципального автономного учреждения
культуры «Центр культуры и досуга
Ишимского района»

Перечень показателей эффективности деятельности работников МАУК ЦКД
(общепотраслевые показатели)

№ п./п.	Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя эффективности деятельности работника)	Единица измерения
Управленческая деятельность		
1	Отношение средней заработной платы работников культуры среднесписочного состава к плановым значениям установленным на отчетный год за счет всех источников финансирования, %	%
2	Наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (не менее 25%)	да/нет
3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	да/нет
4	Выполнение учреждением показателей плана финансово-хозяйственной деятельности	да/нет
5	Выполнение учреждением показателей муниципального задания, установленного учреждению	да/нет
Финансово-экономическая, бухгалтерская деятельность		
6	Количество подготовленных и своевременно представленных отчетных форм, форм мониторинга	ед.
7	Количество начислений (заработной платы, больничных, отпускных и пр.)	ед.
8	Количество сформированных журналов-ордеров	ед.
9	Количество оформленных платёжных, кассовых документов, расчётов с подотчётными лицами	ед.
10	Подготовка проекта ПФХД, внесение изменений в ПФХД	ед.
11	Количество разработанных локальных нормативных актов	ед.
12	Объем поступлений от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей)	тыс. руб.
13	Объём поступлений от реализованных билетов	тыс. руб.
14	Количество реализованных билетов	ед.
15	Процент отклонения расходов к плановым и сметным назначениям	%
16	Своевременность, отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие нарушений, замечаний и т.п.	качественные
Правовая, кадровая деятельность		
17	Количество разработанных локальных нормативных актов	ед.
18	Количество высоко квалифицированных работников в учреждении	чел.
19	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек)	ед.
20	Количество оформленных договоров, контрактов и пр.	ед.
21	Количество проведенных закупок учреждения	ед.
22	Своевременность подготовки и отражения кадровых документов, соблюдение законодательства, соответствие локальных нормативных актов учреждения действующему законодательству, отсутствие нарушений, замечаний и т.п.	качественные
Организационная деятельность		
23	Выполнение норм СанПина	качественные
24	Обеспечение сохранности документов учреждения	качественные
25	Соблюдение трудовой дисциплины	качественные
26	Своевременное оформление отчетности	качественные
27	Работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.)	качественные
28	Контроль за соблюдением техники безопасности, отсутствие травматизма в рабочее время	качественные
29	Бесперебойная работа информационно-коммуникационных систем учреждения	качественные
30	Отсутствие замечаний, нарушений, штрафов, отсутствие хищений, краж, бесперебойная работа всех систем здания и т.п.	качественные

№ п./п.	Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя эффективности деятельности работника)	Единица измерения
31	Обеспечение информационной открытости учреждения, информирование населения о работе учреждения	наличие/отсутствие на официальном сайте учреждения обязательных сведений наличие/ отсутствие стендов в учреждении использование/ не использование иных средств информационно- разъяснительной работы

**Перечень показателей эффективности деятельности работников
муниципальных автономных учреждений сферы «Культура»
(культурно - досуговая деятельность)**

№ п./п.	Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя эффективности деятельности работника)	Единица измерения
1.	Количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом	%
2.	Количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	%
3.	Число культурно-досуговых мероприятий, проведенных КДУ	единиц
4.	Доля детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения	%
5.	Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий	%
6.	Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно - досугового типа	%
7.	Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей	чел.
8.	Число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных, областных и районных конкурсов и фестивалей	чел.
9.	Количество концертных и иных зрелищных программ всего	ед.
10.	Количество концертных и иных зрелищных программ, показанных в рамках муниципального задания, всего	ед.
11.	Количество концертных и иных зрелищных программ, показанных в рамках муниципального задания на возмездной основе	ед.
12.	Количество посещений, всего	посещений
13.	Количество посещений в рамках реализации муниципального задания	посещений
14.	Количество посещений в рамках реализации муниципального задания на возмездной основе	посещений
15.	Количество посещений на 1000 человек населения	посещений
16.	Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых государственными (муниципальными) учреждениями культуры	%
17.	Количество информационных сообщений о деятельности учреждения для размещения на сайте администрации Ишимского муниципального района в количестве не менее (не менее 2 ежемесячно)	ед.
18.	Объём расходов одного жителя на услуги культуры	тыс. руб.
19.	Объём поступлений от физических лиц	тыс. руб.
20.	Объём поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	тыс. руб.
21.	Доля посетителей, удовлетворённых качеством предоставления культурно-досуговых услуг, из числа опрошенных посетителей	%
22.	Отсутствие замечаний, ошибок, нарушений, своевременность выполнения поставленных задач, соблюдение действующего законодательства, вежливость с посетителями и т.п.	качественные показатели
23.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, состоящими в «банке данных группы особого внимания»	да/нет
24.	Работа с людьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	да/нет
25.	Наличие у учреждения актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ	да/нет
26.	Процент событий учреждения по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения, ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет), 100 %	%
27.	Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта», (ежемесячно)	да, нет роста или снижение
28.	Процент востребованных мероприятий учреждения от общего количества мероприятий учреждения, проводимых по программе «Пушкинская карта» 85% ежемесячно	%
29.	Соответствие контента, проводимого учреждением по программе «Пушкинская карта», Указу Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», 100 %	%

**Перечень показателей эффективности деятельности работников
муниципальных автономных учреждений сферы «Культура» Ишимского муниципального района
(библиотечная деятельность)**

№ п/п	Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя эффективности деятельности работника)	Единица измерения
1.	Количество библиографических записей в электронном каталоге учреждения	ед.
2.	Количество зарегистрированных пользователей библиотеки	чел.
3.	Количество посещений библиотеки, в том числе online - посещений и посещений на возмездной основе	посещение
4.	Количество учтённых новых поступлений в библиотечный фонд (всего), в т.ч. на электронных носителях	ед.
5.	Количество подготовленных информационных сообщений для размещений на сайте в сети Интернет, в СМИ и т.п.	ед.
6.	Охват населения библиотечным обслуживанием	%
7.	Количество посещений библиотек на 1 жителя в год	посещений
8.	Среднее число книговыдач в расчете на 1 тыс. человек населения	экземпляров
9.	Объём внебюджетных поступлений от физических лиц	тыс. руб.
10.	Объём поступлений от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности	тыс. руб.
11.	Отсутствие замечаний, ошибок, нарушений, своевременность выполнения поставленных задач, вежливость с посетителями и т.п.	качественные показатели
12.	Наличие у учреждения актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ	да/нет
13.	Процент событий учреждения по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения, ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет), 100 %	%
14.	Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта», (ежемесячно)	да, нет роста или снижение
15.	Процент востребованных мероприятий учреждения от общего количества мероприятий учреждения, проводимых по программе «Пушкинская карта» 85% ежемесячно	%
16.	Соответствие контента, проводимого учреждением по программе «Пушкинская карта», Указу Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», 100 %	%

Приложение 2
к положению об оплате, стимулировании
труда и премированию работников
муниципального автономного учреждения
культуры «Центр культуры и досуга
Ишимского района»

Перечень мероприятий международного, всероссийского и регионального уровней,
рекомендованных Департаментом культуры Тюменской области для участия

№ п/п	Наименование мероприятия
1.	Конкурс на получение денежного поощрения лучшими муниципальными учреждениями культуры, находящимися на территории сельских поселений, и их работниками («Лучшие из лучших»)
2.	Региональный отборочный тур Молодежных Дельфийских игр России
3.	Региональный онлайн фестиваль - конкурс среди талантливых детей «Юность Тюмени»
4.	Всероссийский детский фестиваль народной культуры «Наследники традиций»
5.	Областной конкурс «Сценарист»
6.	Региональный фестиваль Любительских творческих коллективов
7.	Областной открытый конкурс молодых дарований «Дебют 2023»
8.	Областной национальный онлайн - фестиваль детского художественного творчества «Фантазия»
9.	Общероссийский конкурс «Молодые дарования России»
10.	Региональный конкурс детского литературного творчества «#Твоя ТюмениЯ»
11.	Конкурс талантов и творчества детей с инвалидностью, детей с ОВЗ и педагогов, работающих с данной категорией детей «Я могу! Творчество без границ»
12.	Всероссийский хоровой фестиваль (региональный этап)
13.	Региональный фестиваль-конкурс хоровых коллективов «Край поющих сердец!»
14.	Областной вокальный фестиваль-конкурс юных исполнителей «Звездный старт»
15.	Конкурс молодых исполнителей Уральского федерального округа «Песня не знает границ» (региональный этап)
16.	Областной конкурс детского творчества «Письмо в 1941-1945 гг. »
17.	Всероссийский творческий фестиваль с международным участием «Мой Пушкин»
18.	Региональный фестиваль – конкурс гармонистов «ГАРМОНИЯ»
19.	Всероссийский фестиваль национальных культур «Возьмёмся за руки, друзья»
20.	Конкурс детских рисунков «Тебя, Сибирь, мои обнимут длани»
21.	Конкурс на получение гранта любительскими творческими коллективами
22.	Конкурс на получение гранта в области театрального искусства
23.	Областной конкурс «Мы лидеры»
24.	Областной конкурс «Волонтеры наследия»