

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ ТУИМСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 27 » мая 2024 год

№ 39

с. Туим

Об утверждении Положения по оплате  
труда работников муниципального казенного  
учреждения Туимский Дом культуры.

В соответствии со ст. 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации,  
руководствуясь ст.40 Устава муниципального образования Туимский сельсовет

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Туимский дом культуры со всеми приложениями ( Приложение 1).
2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.05.2024 г.

И.о. главы Туимского сельсовета



Е. И. Кулешов

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУИМСКОГО ДОМА КУЛЬТУРЫ**

### **1. Общие положения**

1.1 Положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения Туимский Дом культуры (далее - Положение) разработано в связи с переходом на новую систему оплаты труда.

1.2 Настоящее Положение включает рекомендуемые:

1) размеры базовых должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

2) размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней ( Приложение 1);

3) повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

4) повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам;

5) должностные оклады руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений;

6) размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по квалификационному уровню водителям, имеющим 1 и 2 класс;

7) выплаты компенсационного характера;

8) выплаты стимулирующего характера.

1.3 Размер начисленной заработной платы работника муниципального учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с последующими изменениями).

В случае установления региональным соглашением минимальной заработной платы месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.4 Муниципальное учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Номенклатура должностей работников в муниципальных учреждениях определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

### **2. Порядок определения окладов (должностных окладов) и условия оплаты труда работников муниципального учреждения**

2.1 Для целей настоящего Положения под окладом (должностным окладом) работника муниципального учреждения понимается ставка заработной платы осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работника культуры,

рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2.2 Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом следующих повышающих коэффициентов:

1) повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу по квалификационному уровню - специалистам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

2) повышающий коэффициент 1,30 к должностному окладу по квалификационному уровню - молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по специальности в бюджетные муниципальные учреждения, а имеющим диплом с отличием - повышающий коэффициент 1,50 к должностному окладу по квалификационному уровню в течение первых трех лет;

3) повышающий коэффициент водителям, имеющим 1 класс – 1,25, 2 класс – 1,1 к должностному окладу водителей.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) молодым специалистам, водителям, имеющим 1, 2 классы, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

2.3 Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

2.4 Оплата труда работников, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.5 Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения и тарифно-квалификационными характеристиками по соответствующим должностям.

2.6 Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами Единых квалификационных справочников (далее ЕКС) работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.7 Размер должностного оклада определяется по формуле:

$$ДО = ДО_{кв.ур.} \times Кп.с.м.,$$

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДО<sub>кв.ур.</sub> - должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп.с.м. - повышающий коэффициент за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах.

Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой

профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимых для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

$$\text{Докв.ур.} = \text{ДОб} \times \text{К},$$

где:

Докв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

## 2.1. ПКГ должностей работников культуры

1

### 2.1.1. "Должности работников культуры среднего звена"

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
<b>Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 8101 рублей</b>	
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор.	1,16 - 2,13

### 2.1.2. "Должности руководящего состава учреждений культуры"

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
<b>Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 10853 рубля</b>	
Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	1,00 - 2,07

### 2.1.3. Должности работников культуры, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ

Должности, не вошедшие в квалификационные уровни	Повышающий коэффициент
<b>Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 13079 рублей</b>	
художественный руководитель	1,00 - 1,72

## 2.2. ПКГ профессий рабочих культуры

### 2.2.1. "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
<b>Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5416 рублей</b>		

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	1,73
----------------------------	---	------

### 3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

3) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются в повышенном размере.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.3 Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством 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.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в

ночное время. Ночным временем считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Работникам муниципальных учреждений культуры, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждений культуры, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или абсолютных размерах.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работникам муниципального учреждения в зависимости от их фактической занятости или нагрузки в участии и подготовке новых программ и мероприятий; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и т.д. ( Приложение 2)

4.4. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный творческий подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за выполнение, перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, за высокое качество выполняемой работы и другие.

4.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в целях укрепления кадрового состава учреждений. В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет включают периоды работы в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Республики Хакасия, в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается комиссией учреждения по установлению трудового стажа.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице.

Показатель	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу
Стаж работы от 1 до 5 лет	5
Стаж работы от 5 до 10 лет	10
Стаж работы свыше 10 лет	15

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливается премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премия по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер премии по итогам работы - до 100 процентов должностного оклада. Премия по итогам работы выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников муниципального учреждения к юбилейным и праздничным датам. Размер разовых премий может определяться как в процентах к должностному окладу, так и фиксированной суммой.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

4.8. Размеры должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов работнику муниципального учреждения определяются трудовым договором.

В трудовых договорах предусматриваются показатели, критерии и условия осуществления стимулирующих выплат.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя муниципального учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя. Решение о выплатах принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат, а также по распоряжению главы Туимского сельсовета.

## 5. Определение должностных окладов руководителей, заместителей руководителя муниципального учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

5.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера руководителя муниципального учреждения, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

Размер должностного оклада руководителя определяется в кратном соотношении к среднему должностному окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров среднего оклада (должностного оклада) ( Приложение3).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, и расчет среднего оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется учредителем.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей) устанавливается в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении среднемесячной заработной платы руководителя в размере, не превышающем 80 процентов месячного денежного содержания руководителя органа, осуществляющего отдельные функции и полномочия учредителя (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя муниципального учреждения рекомендуется устанавливать приказом руководителя муниципального учреждения на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.4. К окладу (должностному окладу) руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент в размере 1,25 за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах.

Оклад (должностной оклад) руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения, умноженный на повышающий коэффициент за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа, за исключением поселков городского типа, имеющих статус районных центров, и поселков, расположенных в городских населенных пунктах, образует новый должностной оклад.

## 6. Установление выплат стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя

6.1. Руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения производятся выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем с учетом достижения муниципальным



учреждением показателей муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя муниципального учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения по решению учредителя может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением администрации муниципального образования Туимский сельсовет.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом высокого качества работы руководителя и возглавляемого им учреждения. Премирование руководителя муниципального учреждения производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, за особые достижения или заслуги в области культуры, управленческой деятельности, конкретные результаты в труде.

6.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя муниципального учреждения устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

6.4. В целях поощрения заместителей руководителя муниципального учреждения за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ, проведение качественно и на высоком профессиональном уровне республиканских, межрегиональных, международных мероприятий. Премия по итогам работы рекомендуется устанавливать в процентах к должностному окладу. Рекомендуемый размер премии по итогам работы - до 100 процентов должностного оклада. Премия по итогам работы рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения работы.

При наличии экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников муниципального учреждения к юбилейным и праздничным датам. Размер разовых премий может определяться как в процентах к должностному окладу, так и фиксированной суммой.

6.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в целях укрепления кадрового состава учреждений. В стаж (общую продолжительность) работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет включаются периоды работы в исполнительных органах государственной власти и органах местного самоуправления Республики Хакасия, в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от должностного оклада приведены в таблице.

Показатель	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу
Стаж работы от 1 до 5 лет	5

Стаж работы от 5 до 10 лет	10
Стаж работы свыше 10 лет	15

6.6. При наличии у руководителя муниципального учреждения дисциплинарного взыскания его премирование не производится.

6.7. Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

## 7. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда

7.1 Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на календарный год за счет средств бюджета Туимского сельсовета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2 Выплаты стимулирующего характера направлены на повышение материальной заинтересованности работников в эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:- за дополнительный объем работы (производятся за выполненную работу, не входящую в круг трудовых обязанностей работника);

- увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания;

Размер выплат определяется в зависимости от характера и объема работ, и рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам.

7.3 Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, включает в себя все должности работников данного учреждения и согласовывается главой Туимского сельсовета Ширинского района Республики Хакасия.

7.4 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.5 Объем средств, направляемых на оплату труда работников, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

7.6 Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания бюджетных учреждений культуры, рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения культуры за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУИМСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ**

### **1. Общие положения**

1.1. В соответствии с положением об оплате труда муниципального казенного учреждения Туимского Дома культуры (далее учреждение) разработано настоящее Положение в целях стимулирования работников МКУ Туимский ДК к более качественному, эффективному, результативному труду, которое устанавливает размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении культуры.

1.2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МКУ Туимский ДК.

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии, порядок и условия материального стимулирования и распространяется на персонал, занимающий должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам включают выплаты по результатам труда в соответствии с Положением об оплате труда работников определяются личным трудовым вкладом работника, за высокое качество работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников культуры.

1.5. Размер стимулирующих выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора МКУ Туимский ДК.

1.6. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:

- перехода работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;
- письменного отказа работника от установленной выплаты;
- невыполнения нагрузки без уважительной причины;
- несвоевременной подготовки документов, отчетов, информации и т.д.;
- невыполнения своих обязанностей.

1.7. Размер выплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора МКУ Туимский ДК.

1.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

### **2. Порядок определения размера и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Перечень критериев оценки качества и результативности труда учреждения культуры определены настоящим Положением, согласно приложения 1.

2.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.3. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников.

2.4. Материальное стимулирование производится как на основании оценки директором МКУ Туимского ДК личного вклада каждого работника в выполнение задач учреждения, так и с участием Комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих надбавок специалистов и других работников (далее — комиссия) и осуществляется:

- за счет бюджетных ассигнований;
- за счет средств экономии фонда заработной платы;
- за счет средств от платных услуг в размере, утвержденном в установленном порядке.

2.5. Состав комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. В комиссию входит:

- председатель;
- секретарь;
- члены комиссии;

2.6. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

2.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов: ежемесячно, ежеквартально.

2.8. Итоговый балл стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.9. Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

2.10. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла суммируются баллы, полученные, всеми работниками (общая сумма баллов); размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты, запланированной на отчетный период, делится на общую сумму баллов; этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части фонда оплаты труда выплачивается единовременно (по окончании отчетного периода).

2.11. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными, оценки собственной профессиональной деятельности.

### **3. Виды и размер премий**

3.1. Премирование предусматривает выплату работнику денежных сумм в целях поощрения за безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, достижение конкретных результатов в работе.

3.2. Работники премируются по следующим показателям:

- за проведение на высоком уровне культурно-массовых мероприятий ДК (количество проведенных мероприятий и их посещаемость);
- за выполнение (перевыполнения) конкретного плана по платным услугам;
- за высокий организационный и творческий уровень работы кружков, коллективов (количество участников, участие в конкурсах, фестивалях различных уровней, завоевание призовых мест);
- за активное участие в концертной деятельности села и района;
- за проведение массовых мероприятий (праздники, народные гулянья и т.д.) для населения села и района;
- за проведение выездных концертов;
- за достигнутые успехи в районных смотрах, фестивалях и конкурсах народного творчества;
- за внедрение новых форм и методов работы;

- при получении Почетного звания заслуженного работника культуры Российской Федерации и Республики Хакасия.

- к юбилейным датам (женщины - 50, 55, 60, мужчины - 50, 60);

- к профессиональному празднику работников культуры.

3.3. Периодичность выплаты премий работникам не устанавливается, так как носит единовременный характер.

3.4. Источники выплат: бюджетные ассигнования, экономия фонда заработной платы, доходы от платных услуг.

#### **4. Порядок действия Положения**

4.1. Положение вступает в силу 01.05.2024г.

4.2. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения по согласованию с трудовым коллективом, учредителем учреждения.

Приложение 1  
к положению о материальном стимулировании  
работников муниципального казенного учреждения  
Туимский Дом культуры

**Перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной  
деятельности работников учреждения, являющихся основаниями для  
стимулирующих выплат**

**1. Критерии оценки деятельности работников МКУ Туимский ДК**

2.

Ф.И.О. работника \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п.п	Показатели качества		Максимальный балл
1.	Участие в мероприятиях различного уровня	районные республиканские всероссийские международные интернет-конкурсы	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 2 балла
2.	Зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, мастер-классах, курсах повышения квалификации	Районного республиканского уровня	1 балл 2 балла
3.	Проведение внеплановых мероприятий, за каждое проведенное		1 балл
4.	Проведение дискотек в ночное время (за каждую)		1 балл
5.	Наличие профильного образования	высшее средне-специальное	2 балла 1 балл
6.	Стаж работы в сфере культуры	от 0 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет свыше 20 лет	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
7.	Повышение материальной базы		1 балл
8.	Участие в реализации государственных (муниципальных) программ в области культуры		1 балл
9.	Наличие призовых мест в мероприятиях	районного республиканского всероссийского значения	1 балл 2 балла 3 балла
10.	Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями		1 балл
11.	Присвоение звания «Заслуженный» работник культуры		3 балла
12.	Наличие звания коллектива «Народный», «Образцовый»		3 балла

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п.п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время творческого процесса	Лишение на 100% (в баллах)
2.	Недобросовестность и некачественное исполнение должностных обязанностей	5 балла
3.	Нарушение трудовой дисциплины (опоздание, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, преждевременный уход с работы)	Лишение на 100% (в баллах)
4.	Отсутствие повышения квалификации	1 балл
5.	Несоблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка	Лишение на 100% (в баллах)
6.	Невыполнение и несвоевременное исполнение приказов и распоряжений директора учреждения.	Лишение на 100% (в баллах)
7.	Халатное отношение к сохранности материально – технической базы	2 балла
8.	Невыполнение плановых мероприятий	Лишение на 100% (в баллах)
9.	Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях	Лишение на 100% (в баллах)
10.	Нарушение должностных инструкций	Лишение на 100% (в баллах)
11.	Несоблюдение субординации производственных отношений.	Лишение на 100% (в баллах)

на основании положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Туимский Дом культуры от 27.05.2024г. № 39 установить диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)

п/п	Наименование	Должность	Стаж	Коэффициент
1.	«Должности работников культуры среднего звена». Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Руководитель кружка Аккомпаниатор	свыше 20 лет	2,13
			от 15 до 20 лет	1,80
			от 10 до 15 лет	1,60
			от 5 до 10 лет	1,40
			до 5 лет	1,16
2.	«Должности работников культуры ведущего звена».	Специалист по жанрам творчества	свыше 20 лет	2,16
			от 15 до 20 лет	1,90
			от 10 до 15 лет	1,60
			от 5 до 10 лет	1,30
			до 5 лет	1,05
3.	«Должности работников культуры, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ».	Художественный руководитель	свыше 20 лет	1,72
			от 15 до 20 лет	1,50
			от 10 до 15 лет	1,40
			от 5 до 10 лет	1,30
			до 5 лет	1,0
4.	ПКГ профессий рабочих культуры. «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Сторож, Уборщик служебных помещений, Подсобный рабочий	-	1,73
				1,73
				1,73

Директор МКУ Туимский ДК

Е. В. Баландина



на основании положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Туимский Дом культуры от 27.05.2024г. № 39 утвердить перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу для расчета размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

п/п	Наименование	Должность
1.	«Должности работников культуры среднего звена». Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Руководитель кружка Аккомпаниатор
2.	«Должности работников культуры, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ».	Художественный руководитель