

Работодатель в лице директора МКУ КДО «Родники» Козловского сельсовета Пановой Натальи Сергеевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива Моховой Людмилы Ивановны, действующей на основании решения трудового коллектива (протокол № 1 от 03.05.2018 г.), с другой стороны, в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор на 2018-2020 годы:
 - 1.1. Пункт 5.1. Раздела 5. «Оплата труда» изложить в следующей редакции: «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, установленного федеральным законом».
2. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культурно – досугового объединения «Родники» Козловского сельсовета Барабинского района Новосибирской области (приложение № 2 к коллективному договору) изложить в новой редакции (прилагается).
3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в отдел труда администрации Барабинского района.
4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2017-2020 годы.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культурно -
досугового объединения «Родники» Козловского сельсовета
Барабинского района Новосибирской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее - положение) регулирует условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культурно - досугового объединения «Родники» (далее - учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы Барабинского района от 27.02.2008 г. № 11 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Барабинского района», отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2016-2018 годы и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника Учреждения зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при следующих условиях и сроках:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

1.7. Зарплата руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в соответствии с установленными требованиями к квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

1.8. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя учреждения не должна превышать трехкратную среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения (расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включает заработную плату руководителя, заместителей и главного бухгалтера).

1.9. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных

4

работах устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации Барабинского района от 11.11.2011 г. № 1316 (с дополнениями).

II. Размеры должностных окладов служащих, специалистов и прочего персонала учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников установлены в соответствии с 4 группой по оплате труда руководителей, присвоенной МКУ КДО «Родники» Козловского сельсовета.

| №№ п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Размер оклада, руб. |
|---------------------|---|------------------------|
| Руководители | | |
| 1. | Руководитель (директор) учреждения в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей – высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культура и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет; | 10569,56 |
| 2. | Художественный руководитель в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей - высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 5 лет. | 8410,35 |
| 3. | Заведующий клубов учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей - высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях не менее 3 лет. | 8410,35 |
| Специалисты | | |
| 4. | Методист без категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в культурно - просветительных организациях не менее 3 лет. | 5375,38 |
| 5. | Методист по спорту и работе с молодежью без категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в культурно - просветительных организациях не менее 3 лет. | 5375,38 |
| 6. | Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы. | 5888,76 |
| 7. | Руководитель кружка II категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее | 5375,38 |

| | | |
|------------------------|--|---------|
| | профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка не менее 2 лет. | |
| 8. | Библиотекарь II категории - высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование(библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет. | 5632,06 |
| 9. | Контрактный управляющий – среднее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок. | 5287,80 |
| 10. | Аккомпаниатор - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы. | 5632,06 |
| 11. | Художник - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы. | 4892,20 |
| Прочий персонал | | |
| 12. | Уборщик служебных помещений 1 разряд | 3472,86 |

III. Перечень и размеры компенсационных выплат

3.1. Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива не ниже установленных трудовым законодательством и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

1) 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 учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и составляют 50% от должностного оклада работника, который выполняет дополнительную работу.

2) Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3) Оплата труда за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4) Оплата труда работников, занятых на работах вредных и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются работодателем в трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

5) Доплата за работу в сельской местности руководителям и специалистам учреждений – 25% должностного оклада (оклада).

IV. Перечень и размеры стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- качественные показатели деятельности работников учреждения (высокие результаты в методической и творческой работе, высокую результативность и успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность и интенсивность труда и т.д.);
- почетное звание;
- продолжительность непрерывной работы.

4.2. Надбавки за качественные показатели деятельности:

- а) ежемесячные надбавки, за выполнение качественных показателей деятельности учреждения и работников, устанавливаются на основании таблицы 1 и таблицы 2;
- б) премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год), устанавливается в зависимости от результатов показателей деятельности учреждения и личного вклада премируемых работников;
- в) премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Качественные показатели деятельности учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

Таблица 1

| Наименование должности | Перечень показателей и критерии оценки (значения показателей) | Размер стимулирующих выплат, % |
|------------------------|--|--------------------------------|
| Директор | 1. Выполнение Учреждением муниципального задания (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.); | 85 % |
| | 2. Выполнение плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области» (далее – «дорожная карта») | 45 % |
| | 2. Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения - да - нет | 15 % 0% |
| | 3. Обеспечение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения с учетом достигнутых показателей - да - нет | 10% 0% |
| | 4. Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте www.bus.gov.ru в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации | |

| | |
|---|-----------------------|
| Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения | |
| - да | 10% |
| - нет | 0% |
| 5. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | |
| - да | 10 % |
| - нет | 0% |
| 6. Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения, жалоб на учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников Учреждения | |
| - да | 5 % |
| - нет | 0% |
| 7. Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме | |
| - да | 5 % |
| - нет | 0% |
| 8. Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения | |
| - да | 5% |
| - нет | 0% |
| 9. Отсутствие производственного травматизма | |
| - да | 5% |
| - нет | 0% |
| 10. Удельный вес работников, прошедших повышение квалификации за последние 5 лет | |
| • от 50% до 90% | 5 % |
| • менее 50 % | 0 % |
| ВСЕГО: | не более 200 % |

4.3. Оценка результатов деятельности руководителя учреждения, и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, не реже одного раза в квартал. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных учреждений культуры (далее – Комиссия). Решение Комиссии оформляется протоколом. Заседания Комиссии проходят не реже одного раза в квартал.

4.4. Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждается распоряжением Главы Козловского сельсовета.

4.5. Руководителю учреждения, на основании распоряжения Главы Козловского сельсовета, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год). Премия руководителю учреждения по итогам работы за календарный период, устанавливается в зависимости от результатов показателей деятельности учреждения и личного вклада руководителя. Её конкретный размер и график начисления устанавливаются распоряжением Главы Козловского сельсовета, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Руководителю учреждения, на основании распоряжения Главы Козловского сельсовета, может быть установлена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Степень важности определяется Главой Козловского сельсовета. Максимальный размер премии за выполнение важных заданий, работ составляет до 200% должностного оклада. Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий, работ не ограничен, но устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.7. При неполном выполнении качественных показателей деятельности учреждения (за исключением объективных факторов, в том числе случаев чрезвычайных ситуаций, проведения ремонтных работ) стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с распоряжением Главы Козловского сельсовета.

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

- необеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;
- необеспечения соответствующих требований охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений;
- недостижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, со средней заработной платой в Новосибирской области;
- необеспечения месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законом.

Качественные показатели деятельности учреждения (для специалистов и других работников)

Таблица 2

| Должности | Качественные показатели деятельности учреждения (основание для премирования) | Размер стимулирующих выплат, % |
|-----------------------------|---|--------------------------------------|
| Заведующий клубом | 1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным муниципальным заданием на оказание государственных услуг. | до 80% |
| | 2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями. | до 80 % |
| | 3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности. | до 60 % |
| | 4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения. | до 60 % |
| | 5. Высокий уровень проведения мероприятий в соответствии с муниципальным заданием. | 20 % |
| | 6. Создание новых форм досуга населения. | 20 % |
| | ВСЕГО: | не более 320 % |
| Художественный руководитель | 1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным муниципальным заданием на оказание государственных услуг. | до 80% |
| | 2. Выполнение работ в соответствии с календарным | до 80 % |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>графиком, регламентами, требованиями.</p> <p>3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.</p> <p>4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.</p> <p>5. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения; <p>ВСЕГО:</p> | <p>до 60 %</p> <p>до 60 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p> <p>не более 320 %</p> |
| Руководитель кружка | <p>1. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей (по плану/фактически).</p> <p>2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).</p> <p>3. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов).</p> <p>4. Количество членов соответствующих клубных формирований, участвовавших в международных, всероссийских, межрегиональных, областных и районных конкурсах и фестивалях (человек).</p> <p>5. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения. <p>ВСЕГО:</p> | <p>до 80%</p> <p>до 80 %</p> <p>до 80 %</p> <p>до 80 %</p> <p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p> <p>не более 370 %</p> |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки | <p>1. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).</p> <p>2. Количество человек, посетивших соответствующее мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.</p> <p>3. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов).</p> <p>4. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников.</p> <p>5. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения. | <p>до 80 %</p> <p>до 80 %</p> <p>до 80 %</p> <p>до 80 %</p> <p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p> |

| | | |
|--|--|-----------------------|
| | ВСЕГО: | не более 370 % |
| Методист, Методист по спорту и работе с молодежью | 1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников. | до 80% |
| | 2. Количество методических рекомендаций, направленных в филиалы учреждения культурно-досугового типа (по плану/фактически). | до 80% |
| | 3. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически). | до 80% |
| | 4. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий. | до 50 % |
| | 5. Количество человек, посетивших соответствующее мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период. | до 50% |
| | 6. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе: | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения. | до 15 % до 15 % |
| | ВСЕГО: | не более 370 % |
| Художник | 1. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей (по плану/фактически). | до 80% |
| | 2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически). | до 80 % |
| | 3. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). | до 80 % |
| | 4. Количество членов соответствующих клубных формирований, участвовавших в международных, всероссийских, межрегиональных, областных и районных конкурсах и фестивалях (человек). | до 80 % |
| | 5. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе: | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения. | до 25 % до 25 % |
| | ВСЕГО: | не более 370 % |
| Акомпаниатор | 1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников. | до 80% |
| | 2. Количество методических рекомендаций, направленных в филиалы учреждения культурно-досугового типа (по плану/фактически). | до 80% |
| | 3. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически). | до 80% |

| | | |
|------------------------------|--|--|
| | <p>4. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий.</p> <p>5. Количество человек, посетивших соответствующее мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.</p> <p>6. Особый вклад в развитие отрасли и учреждения в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание новых форм досуга населения; • работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения. <p>ВСЕГО:</p> | <p>до 50 %</p> <p>до 50%</p> <p>до 15 %</p> <p>до 15 %</p> <p>не более 370 %</p> |
| Библиотекари | <p>1. Количество (доля) зарегистрированных пользователей, приходящихся на одного библиотекаря в учреждении: по плану (норме)/фактически.</p> <p>2. Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от поступивших обращений в целом (выявленная на основе анкетирования, опросов).</p> <p>3. Выполнение показателей* по количеству посещений и книговыдачи в год (по плану/фактически).</p> <p>4. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских и обучающих мероприятий (доля удовлетворенных пользователей, выявленная на основе анкетирования).</p> <p>5. Своевременная сдача планов, отчетов библиотеки.</p> <p>6. Применение в работе передовых методов труда.</p> <p>ВСЕГО:</p> | <p>до 80 %</p> <p>до 50 %</p> <p>до 80 %</p> <p>до 80 %</p> <p>до 50 %</p> <p>до 30 %</p> <p>не более 370 %</p> |
| Контрактный управляющий | <p>1. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.</p> <p>2. Отсутствие фактов нарушения проведения закупки.</p> <p>3. Активность и инициатива в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способности быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям.</p> <p>4. Отсутствие обоснованных жалоб по результатам процедур планирования.</p> <p>5. Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе.</p> <p>ВСЕГО:</p> | <p>до 40 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20%</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p> <p>не более 370%</p> |
| Уборщица служебных помещений | <p>1. Своевременная и качественная уборка помещений.</p> <p>2. Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций.</p> <p>3. Регулярные генеральные уборки помещений, предназначенные для кружковой работы.</p> <p>4. Участие в текущем ремонте учреждения.</p> <p>ВСЕГО:</p> | <p>10 %</p> <p>15%</p> <p>10%</p> <p>15 %</p> <p>не более 50 %</p> |

4.9. Надбавка «за почетное звание» устанавливаются работникам, имеющим звания:

- а) «Почетный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности - 5% должностного оклада;
- б) «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности – 10% должностного оклада;
- в) «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения – 20% должностного оклада;

4.10. Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

4.11. Специалистам учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

- от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 7% должностного оклада;
- от 10 до 20 лет – 10% должностного оклада;
- от 20 лет и более – 12% должностного оклада

4.12. Выплаты стимулирующего характера специалистам назначаются ежемесячно Приказом директора, согласно решению комиссии, созданной руководителем учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, и согласовывается с Главой Козловского сельсовета.

Работникам учреждения, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ. Премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ, ее конкретный размер конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения с указанием важных и особо важных заданий, работ по итогам работы за календарный период (квартал, год) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Работникам учреждения, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год) в зависимости от личного вклада премируемых работников. Премия работникам учреждения по итогам работы за календарный период, ее конкретный размер и график начисления устанавливается приказом руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

За оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам рабочим, уборщикам служебных помещений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по итогам работы за календарный период (квартал, год), в виде премий в размере до 100 % от должностного оклада, при наличии фонда оплаты труда.

4.13. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда рекомендуется формировать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера, порядка и условий их назначения учитывается мнение представителя трудового коллектива.

4.15. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

4.16. Выплаты стимулирующего характера для работников и руководителя, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

V. Полномочия руководителя учреждения

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда:

5.1. Утверждает структуру и штатную численность учреждения, должностные инструкции работников учреждения.

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

5.2. Определяет систему оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения представителя трудового коллектива, в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

5.3. Размеры и виды надбавок за качественные показатели деятельности работникам учреждения, а также качественные показатели деятельности, используемые как основание для установления данных выплат, определяются руководителем учреждения самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда, отражаются в Положении об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культурно - досугового объединения «Родники» Козловского сельсовета и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

VI. Заключительные положения

6.1. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

13 (Тринадцат)

часть страниц

Директор МКУ КДО «Родники»
Козловского сельсовета



Н.С. Панова