

Согласовано:

Начальник отдела по культуре,  
физической культуре, спорту и  
молодежной политике  
администрации  
муниципального образования  
Тосненский район  
Ленинградской области



Е.А.Худякова

Утверждено:

Директор МКУК  
«Тарасовский СДК»  
от « 18 » ноября 2015г.



В.С.Быстрова

## Положение

об оплате труда и формах материального стимулирования работников  
муниципального казенного учреждения культуры  
«Тарасовский сельский Дом культуры»

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса и иными нормами действующего трудового законодательства РФ и является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда и формах материального стимулирования, порядок расчета сумм оплаты труда, критерии оценки труда.

1.2. Положение применяется в муниципальном казенном учреждении культуры «Тарасовский сельский Дом культуры» (далее - Учреждение) для установления заработной платы работнику в трудовом договоре и определении порядка и условий мотивационных выплат работникам.

1.3. В трудовой договор с работником включаются следующие условия оплаты труда:

- размер должностного оклада работника;
- размер предусмотренных компенсационных выплат;
- перечень применяемых в Учреждении стимулирующих выплат

1.4. Условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы, работнику выдается расчетный лист по форме программы 1С 8.2 (Зарплата и кадры), в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

1.6. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину - 10 числа следующего месяца.

1.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Положение распространяется на всех работников Учреждения, занимающих должности в Учреждении в соответствии со штатным расписанием.

1.10. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

1.11. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Учреждения.

1.12. Ответственность за исчисление заработной платы, выплат установленных форм материального стимулирования сотрудникам несет главный бухгалтер Учреждения.

## 2. Условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада сотрудников в результаты деятельности Учреждения.

2.2. Оплата труда работников включает в себя:

- должностной оклад;
- стимулирующие выплаты

2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного законодательством.

2.4. Оклады (должностные оклады) рассчитываются в соответствии с действующими редакциями Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных казенных Учреждениях, на

основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.5 Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

- от 1 года до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%;

### **3. Условия и порядок выплат стимулирующего характера.**

3.1. Материальное стимулирование является мотивационным механизмом, направленным на усиление материальной заинтересованности и повышение личной ответственности работников в улучшении результатов работы Учреждения.

3.2. Материальное стимулирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач, муниципального задания и договорных обязательств.

3.3. Материальное стимулирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью Учреждения и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт премирования и размер премирования.

3.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, ответственность и применение в работе современных методов и форм организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.5. Настоящим Положением предусматриваются следующие виды возможного материального стимулирования работников Учреждения:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- материальная помощь.

3.6. Выплата стимулирующих премий, надбавок и материальной помощи осуществляется в размерах предусмотренных настоящим Положением и с учетом наличия текущей экономии фонда заработной платы.

3.7. Выплата материального стимулирования производится одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

3.8. Материальное стимулирование работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

3.9. Материальное стимулирование работников Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения, устанавливающего индивидуальный размер материального стимулирования каждому работнику.

### **4. Премирование.**

4.1. Премирование работников Учреждения может осуществляться по итогам работы в случае достижения премируемым работником высоких творческих показателей, при одновременном безупречном выполнении последним трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и с учетом иных факторов, так или иначе

оказывающих влияние на принятие положительного решения о премировании работника.

4.2. Премия начисляется за фактически отработанное время, по итогам работы, на основании критериев оценки результативности (Приложение 1), качества профессиональной деятельности работников Учреждения, при наличии оснований и в целях поощрения работников за выполненную работу.

4.3. При ежемесячном премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей за временно отсутствующего работника или по вакантной должности.

4.4. Целесообразность установления стимулирующей надбавки в виде премии по итогам работы за месяц и размеры ее начисления работникам Учреждения относятся к полномочиям директора Учреждения и согласовывается с комиссией по установлению стимулирующих выплат Учреждения.

4.5. Основными критериями, определяющими возможность выплаты и размер премирования по итогам работы за отчетный период, является личный вклад работника в обеспечение деятельности Учреждения.

4.6. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников Учреждения на следующих основаниях:

- за выполнение дополнительного объема работ
- за разработку новых форм и методов работы
- за разработку методических пособий
- при присвоении самодеятельным коллективам звания «Народный» и «Образцовый»
- за проведение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности
- к юбилейным датам работников (50, 55, 60 и так далее каждые пять лет) при стаже работы в Учреждении:

от 1 года до 5 лет – 2000,0 руб.

свыше 5 лет- 3000,0 руб.

4.7. Целесообразность установления стимулирующей надбавки в виде единовременной (разовой) премии для работников Учреждения и размеры ее начисления относятся к исключительным полномочиям директора Учреждения и согласовываются с Комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности.

4.8. Главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты в общем порядке, установленном настоящим Положением в случае, если работа в Учреждении является основным местом работы.

4.9. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премиальные выплаты не начисляются.

## **5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.**

5.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы является исключительно индивидуальным видом материального стимулирования работников Учреждения.

5.2. Целесообразность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и ее процентную составляющую от должностного оклада для работников Учреждения относятся к исключительным полномочиям директора Учреждения.

5.3. Размер материального стимулирования в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы утверждается директором Учреждения ежемесячно.

## **6. Выплата субсидий.**

6.1. Начисление выплат осуществляется пропорционально отработанному времени за счёт средств, предусмотренных в областном бюджете Ленинградской области.

6.2. Выплаты производятся всем работникам Учреждения, кроме внешних совместителей и не устанавливаются на совмещаемую должность. За высокие показатели работы, решением тарификационной комиссии, могут выплачиваться как внутренним, так и внешним совместителям.

6.3. Выплаты учитываются при исчислении среднего заработка.

6.4. Выплаты производятся по итогам работы за год на основании критерии оценки эффективности труда работников Учреждения.

## 7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь работникам Учреждения осуществляется при наличии денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование в виде разовой материальной помощи.

7.2. Выплата материальной помощи рассматривается по заявлению работника Учреждения.

7.3. Материальная помощь носит единовременный характер и может быть оказана в следующих случаях:

- смерть близких родственников работника (жены, мужа, детей, родителей на основании копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения) – 4000,0 руб.
- родных братьев, сестёр в случае ведения совместного хозяйства на основании копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения - 4000,0 руб.
- тяжёлого материального положения (работник имеет право не более 1 раза в год) – 2000,0 руб.
- смерти работника, основным местом работы которого является МКУК «Тарасовский СДК» - 4000,0 руб.

7.4. Решение о возможности выплаты материальной помощи принимается исключительно директором Учреждения.

## 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

8.3. Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения.

8.4. Все изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их утверждения директором Учреждения.

8.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению под роспись до сведения всех работников Учреждения.

Критерии оценки результативности деятельности работников муниципального казенного учреждения культуры «Тарасовский сельский Дом культуры»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах
1	2	3
<b>Главный бухгалтер</b>		
Отсутствие нарушений трудового законодательства РФ	Отсутствие нарушений трудового законодательства	10
	При наличии нарушений - снятие от общего количества набранных баллов	- 10
Интенсивность и высокое качество труда	Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности Учреждения	10
	Своевременный контроль над экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества	5
	Своевременный контроль законности, правильности оформления документов	5
	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	10
	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств	10
	Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин	10
	Контроль над соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения денежных средств и документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил	10
	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	10
	Своевременное и качественное представление отчетной информации	10
	Качественное ведение документации	10

Заведующий хозяйством		
Отсутствие нарушений трудового законодательства РФ	Отсутствие нарушений трудового законодательства	10
	При наличии нарушений снятие от общего количества набранных баллов	- 10
Интенсивность и высокое качество труда	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (организация работ по уборке помещений и территории)	5
	Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества (наличие и рабочее состояние приборов учета тепло-, энергоносителей; соблюдение лимитов; контроль за соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности, охраной труда)	5
	Отсутствие предписаний и замечаний со стороны проверяющих органов.	5
	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении (Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защитой в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния; проверка запорных устройств на входных дверях; выполнение приказов и распоряжений по обеспечению режима безопасности; своевременное проведение инструктажей по пожарной безопасности, охране труда.)	5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
	Составление и своевременное предоставление планов по подготовке к осенне-зимнему периоду и его успешное выполнение	5
	Качественная организация и проведение ремонтных работ	10
	Оперативное приобретение по сметам на проведение мероприятий	5
	Внесение предложений по оптимизации неэффективных расходов учреждения и оптимизации штатной численности	5
	Привлечение спонсорских средств	10
	Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации, участие в семинарах, конференциях)	10
	Качественное проведение списаний. Отсутствие задолженности по списанию. ( в конце года)	10
	Выполнение дополнительного объема работы	10

Заведующий художественно-постановочной частью		
Отсутствие нарушений трудового законодательства РФ	Отсутствие нарушений трудового законодательства	10
	При наличии нарушений снятие от общего количества набранных баллов	- 10
Интенсивность и высокое качество труда	Своевременное и качественное выполнение плана учреждения (в процентном соотношении от запланированного объема)	5
	Разработка и реализация авторских программ, проектов	10
	Руководство двумя или более любительскими объединениями	5
	Оперативная подготовка и качественное проведение внеплановых мероприятий	10
	Организация концертов на платной основе (за каждый концерт)	5
	Издательская деятельность. Разработка методических пособий, подготовка публикаций (сборников сценариев, буклетов)(за каждое издание)	5
	Внедрение новаций в деятельность учреждения (в своем направлении)	5
	Участие в сверх плановых методических выездах	5
	Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации, профессиональные конкурсы, конференции)	10
	Проведение и выступление на семинарах, мастер – классах, творческих лабораториях	5
	Сопровождение работы сайта, предоставление информации на сайт.	5
	Своевременное предоставление отчетов по форме 7-НК (1 раз в год)	10
	Выполнение дополнительного объема работы	10



Тренер-преподаватель по спорту			
Отсутствие нарушений трудового законодательства РФ	Отсутствие нарушений трудового законодательства	10	
	При наличии нарушений снятие от общего количества набранных баллов	- 10	
Интенсивность и высокое качество труда	Наличие плана методической работы	5	
	Ведение журнала посещения занятий	5	
	Ведение статистического учёта результатов работы учреждения на этапах спортивной подготовки	5	
	Наличие публикаций	10	
	Участие в проведении открытых занятий, мастер-классов, семинаров	5	
	Повышение профессионального уровня (курсы повышения квалификации, профессиональные конкурсы, конференции)	10	
	Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий Учреждения	5	
	Организация и разработка документации по проведению соревнований	10	
	Наличие собственных методических разработок	10	
	Участие чемпионатах, кубках области	Участие	1
		2 – 3 место	5
		1 место	10
		Выполнение дополнительного объема работы	10

Руководитель хореографического кружка, Руководитель драматического кружка, Хормейстер, Руководитель кружка прикладных видов народного творчества, Культурный организатор, Звукооператор, Аккомпаниатор-концертмейстер			
Отсутствие нарушений трудового законодательства РФ	Отсутствие нарушений трудового законодательства	10	
	При наличии нарушений снятие от общего количества набранных баллов	- 10	
Интенсивность и высокое качество труда	Отсутствие замечаний к работнику по заполнению журналов строгой отчетности, учета клубных формирований	5	
	Участие коллектива не менее 5 раз в программах учреждения (в квартал)	5	
	Доля культурно досуговых мероприятий для детей и подростков не менее 40 % (для культурного организатора)	5	
	Проведение свыше 10 авторских игровых программ в год (для культурного организатора)	5	
	Своевременное и качественное выполнение плана учреждения (в процентном соотношении от запланированного объема). Обеспечение качественного озвучивания мероприятий (для звукооператора)	5	
	Оперативная подготовка и качественное проведение внеплановых мероприятий	5	
	Наличие призовых мест, грантов по итогам участия в конкурсах различного уровня (гран-при, лауреаты 1,2,3 степеней, дипломанты в различных номинациях)	Районный уровень	3
		Областной уровень	5
		Международный уровень	7
	Участие в отчетных концертах учреждения (3-4 номера)	5	
	Наполняемость клубных формирований (не менее 20 человек)	5	
	Обмен опытом работы (проведение мастер-классов для специалистов других учреждений культуры, авторское выступление на семинарах)	5	
	Содержание звуковоспроизводящей, световой аппаратуры в хорошем рабочем состоянии (для звукооператора)	5	
	Оказание практической помощи (запись фонограммы, обработка звука). Использование специальных программ для обработки и обрезки звука, выставки света (для звукооператора)	5	
	Участие в концертных программах в качестве исполнителя	5	
	Повышение профессионального уровня (на курсах повышения квалификации, профессиональных конкурсах, конференциях)	10	
	Выполнение дополнительного объема работы	10	

Слесарь-электрик		
Отсутствие нарушений трудоого законодательства РФ	Отсутствие нарушений трудового законодательства	10
	При наличии нарушений снятие от общего количества набранных баллов	- 10
Интенсивность и высокое качество труда	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования.	30
	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	10
	Работа без замечаний контролирующих органов.	10
	Качественное и оперативное проведение дополнительной электропроводки.	20
	Поддержание рабочего состояния технологического оборудования (в соответствии с требованиями пожарнадзора).	10
	Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции (Выполнение дополнительного объема работы)	10

Технический персонал (Дворник, Уборщик)		
Отсутствие нарушений трудового законодательства РФ	Отсутствие нарушений трудового законодательства	10
	При наличии нарушений снятие от общего количества набранных баллов	- 10
Интенсивность и высокое качество труда	Уборка территории учреждения в установленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком, Уборка помещений учреждения в установленное время	10
	Отсутствие получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	5
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории, помещений	10
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника, уборщика	5
	Работа дежурным по фойе (безопасность, антитерроризм и др.)	10
	Выполнение дополнительного объема работы (работа по озеленению, помощь в уборке складских помещений и т.д.)	10
	Внесение рациональных предложений по благоустройству помещения	10
	Проведение генеральных уборок.	10
	Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ	10
	Выполнение дополнительного объема работы (гардеробщик, контролер)	10

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество
1	Листы бумаги	лист	10
2	Листы бумаги	лист	10
3	Листы бумаги	лист	10
4	Листы бумаги	лист	10
5	Листы бумаги	лист	10
6	Листы бумаги	лист	10
7	Листы бумаги	лист	10
8	Листы бумаги	лист	10
9	Листы бумаги	лист	10
10	Листы бумаги	лист	10



Пронумеровано, прошнуровано  
скреплено печатью 12 листа(ов)  
Должность, ФИО *директор*  
*Васильева В.С.*

Место печати  
(подпись)  
« 20 » *ноября* 20 *15* года