

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАУК «Городской Дом культуры»
от 30 апреля 2026 г. № 17 п.3 «од»



Директор Власова А.А. Власова

**ИЗМЕНЕНИЕ №3
В ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях оплаты труда работников (за исключением
руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)
муниципального автономного учреждения культуры городского округа
Кинель Самарской области «Городской Дом культуры»**

СОГЛАСОВАНО:

Комитет по управлению
муниципальным имуществом
городского округа Кинель
Самарской области

Руководитель Комитета

В.Н. Фокин



СОГЛАСОВАНО:

Управление культуры и
молодежной политики
администрации городского
округа Кинель Самарской
области

Руководитель

Э.А. Мурашкин



Внести в Положение о порядке и условиях оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) муниципального автономного учреждения культуры городского округа Кинель Самарской области «Городской Дом культуры» (далее - Положение) следующие изменения:

1. пункт 4.2.1. Раздела 4.2. Премия по итогам работы за квартал, 9 месяцев, год изложить в следующей редакции:

4.2.1. Работникам Учреждения из объема субсидий, поступающих из местного бюджета для выполнения муниципального задания, за счет средств бюджета на исполнение бюджетной сметы при наличии экономии ФОТ выплачивается премия по итогам работы за квартал, 9 месяцев, год. Премия по итогам работы за квартал, 9 месяцев, год начисляется работникам состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на день окончания расчетного периода.

Не допускается дублирование периодов премирования по данному основанию.

Премия по итогам работы за квартал, 9 месяцев, год из объема субсидий, поступающих из местного бюджета для выполнения муниципального задания, за счет средств бюджета на исполнение бюджетной сметы при наличии экономии ФОТ Работникам Учреждения устанавливается на основании данных отчетности деятельности Учреждения за соответствующий период с учетом выполненных следующих качественных и количественных показателей труда:

- добросовестное, своевременное и качественное выполнение поручений и заданий;

- проявление инициативы, творчества при выполнении заданий и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- достижение высоких производственных показателей, высокого уровня оказания услуг, качества выполнения работ.

- эффективное ведение финансово-экономической деятельности;

- своевременное предоставление достоверных месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

- выполнение плановых показателей муниципального задания, исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;

- отсутствие жалоб и претензий со стороны граждан, вышестоящих и контролирующих органов.

Для Работников Учреждения качественными и количественными показателями труда будут являться также выполнение и достижение показателей нацпроекта «Культура».

Максимальный размер премии, выплачиваемой из объема субсидий, поступающих из местного бюджета для выполнения муниципального задания, за счет средств бюджета на исполнение бюджетной сметы составляет:

- за квартал - не более 25 % должностного оклада;
- за 9 месяцев - не более 75 % должностного оклада;
- за год - не более 100 % должностного оклада.

Конкретный размер премии устанавливается Комиссией по оплате труда и утверждается приказом руководителя Учреждения.

В случае если в течение года к работникам Учреждения были применены меры дисциплинарной ответственности:

- письменно объявлено замечание;
- письменно объявлен выговор

при расчете размера премии по итогам работы за квартал, 9 месяцев, год, начисление за месяц, в котором было наложено дисциплинарное взыскание, не производится.

Конкретный размер премии по итогам работы за квартал, 9 месяцев, год устанавливается Комиссией по оплате труда и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Выплата премии по итогам работы за квартал, 9 месяцев, год не производится при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по следующим основаниям:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.