«СОГЛАСОВАНО»
Начальник
МКУ «Управление культуры и туризма администрации «Прохоровского района»

О.Н. Клочко
«01» июня 2017 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом директора
МКУК «Петровский СДК»
от «01» июня 2017 года № 7 -0

В.И. Лантратова
«01» июня 2017 г.

Положение
об оплате и стимулировании труда работников МКУК «Петровский Дом культуры», занимающих должности директора и основного персонала

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников МКУК «Петровский сельский Дом культуры» (далее – МКУК «Петровский СДК»), направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для упорядочения единых принципов оплаты труда директора и работников МКУК «Петровский СДК», на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами.

1.2.Настоящее Положение разработано с учётом:

- 143 статьи Трудового кодекса Российской Федерации;
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;
- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, принявшего Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 2606-р,
- приказа Министерства культуры Российской Федерации от 28 августа 2008 года № 64 «Об утверждении Примерных положений по оплате труда

работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации»;

- письма Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации от 22 июня 2012 года № 81-01-39/04-АБ «О повышении оплаты труда работников учреждений культуры»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказа Министерства культуры Российской Федерации от 15 августа 2008 года №41 «Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 08 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 02 апреля 2008 года № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года № 251 - н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников культуры, искусств и кинематографии»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 27 ноября 2008 года № 666-н «Об утверждении разъяснения об использовании централизованных до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников федеральных бюджетных учреждений, на установление руководителям этих учреждений выплат стимулирующего характера», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организации, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год (далее-Рекомендации), утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2008 года, протокол № 8;

- «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год (далее – Рекомендации), утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года, протокол № 11;

- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;

- постановления правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года №250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области»;

- постановления правительства Белгородской области от 31 января 2011 года №24-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;

- постановления правительства Белгородской области от 30 мая 2011 года № 200-пп «Об увеличении фонда оплаты труда работников областных и муниципальных учреждений, органов государственной власти, государственных органов области и иных учреждений, финансируемых за счёт областного и местных бюджетов»;

- постановления правительства Белгородской области от 08 июля 2013 года 274-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года №250-пп»;

- постановления Правительства Белгородской области от 25 февраля 2013 года № 65-пп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры Белгородской области (2013-2018 годы)»;

- постановления Правительства Белгородской области от 19 сентября 2016 года № 344-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп»;

- постановления главы администрации Прохоровского района Белгородской области от 01 сентября 2009 года № 545 «Об утверждении

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Прохоровского района»;

- постановления главы администрации муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области от 29 июня 2011 года № 448 «О внесении изменений в Постановление главы администрации Прохоровского района от 1 сентября 2009 года № 545»;

- постановления главы администрации муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области от 17 мая 2012 года № 602 «Об увеличении фонда оплаты труда работников областных и муниципальных учреждений, органов местного самоуправления, финансируемых за счёт областного и местного бюджетов»;

- постановления главы администрации муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области от 01 июня 2012 года № 712 «О внесении изменений в постановление главы администрации Прохоровского района Белгородской области от 1 сентября 2009 года № 545»;

- постановления главы администрации муниципального района «Прохоровский район от 30 апреля 2013 года № 595 «О мерах поэтапного повышения заработной платы работников муниципальных учреждений культуры и об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры муниципального района «Прохоровский район»;

- постановления главы администрации муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области от 06 сентября 2013 года № 1182 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального района «Прохоровский район»;

- постановления главы муниципального района «Прохоровский район» от 18.05.2015 года № 697 «О передаче функций и полномочий учредителя МКУ «Административно-хозяйственный центр обеспечения деятельности учреждений культуры района»;

- постановления главы администрации муниципального района «Прохоровский район» от 29 декабря 2016 года № 1148 «О внесении изменений в постановление главы администрации Прохоровского района от 1 сентября 2009года № 545»;

- приказа МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района» от 24.06.2015 года № 20-о «О создании МКУ «Административно-хозяйственный центр обеспечения деятельности учреждений культуры района»;

- приказа начальника МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района» от 09.01.2017 года № 1-о «О внесении соответствующих изменений в нормативно-правовые акты муниципальных казённых и бюджетных учреждений Прохоровского района, находящихся в ведомственном подчинении МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района».

Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Прохоровского района, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами.

Положение включает в себя:

- минимальные размеры базовых окладов работников муниципальных учреждений культуры;
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

Условия оплаты труда, включая размер базового оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.3. Положение включает в себя Порядки установления базовых окладов работникам, занимающим должности директора и основного персонала МКУК «Петровский СДК», Порядки установления повышающих коэффициентов к окладам, условия размеры и критерии установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда работников МКУК «Петровский СДК» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Общий контроль за исчислением заработной оплаты и премированием работников осуществляет директор МКУК «Петровский СДК».

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Базовые оклады основному персоналу МКУК «Петровский СДК» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 31 августа 2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 14 марта 2008г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых рабочих».

Размеры базовых окладов устанавливаются директором МКУК «Шаховский СДК» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (далее ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. (Приложение №1)

Размер базового оклада директору учреждения устанавливается согласно Постановления главы администрации муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области от 06 сентября 2013 года № 1182 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального района «Прохоровский район» (Приложение №1).

При установлении базовых окладов работникам основного персонала учитывается квалификационная категория по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, согласно Порядка установления базовых окладов директору и работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности основного персонала (Приложение №1).

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда может быть предусмотрено установление директору и работникам основного персонала повышающих коэффициентов к базовым окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается директору и работникам основного персонала, согласно Порядка

установления директору и работникам МКУК «Петровский СДК» (Приложение №2);

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается директору и работникам основного персонала, согласно Порядка установления работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) в связи с расположением УК в сельской местности. (Приложение №3);

3.1.1. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.
3.1.2. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.
3.1.3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
3.1.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
3.2. Положением об оплате и стимулировании может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к базовым окладам:

- стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается директору и работникам основного персонала, согласно Порядка установления работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы (Приложение №4);
- стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается директору и работникам основного персонала, согласно Порядка установления работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала стимулирующей надбавки за выслугу лет (Приложение №5);
- стимулирующая надбавка за звание устанавливается директору и работникам основного персонала, согласно Порядка установления работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала стимулирующей надбавки за звание (Приложение №6);

3.2.1. Установление стимулирующих надбавок осуществляется в % от базового оклада, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.
3.3. Положением об оплате и стимулировании труда может быть предусмотрено премирование работников и выплата им материальной помощи.

3.3.1. Размеры премирования, порядок и критерии выплаты устанавливаются, согласно Порядка выплаты премии директору и работникам МКУК «Петровский СДК». (Приложение №7)

3.3.2Премирование руководителю учреждения устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

IY. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Директору и работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь с целью обеспечения социальных гарантий в связи с чрезвычайными жизненными ситуациями.

4.1.1. Выплата материальной помощи директору и работникам МКУК «Петровский СДК» осуществляется согласно Порядка оказания материальной помощи директору и работникам МКУК «Петровский СДК». (Приложение №8)

Приложение №1

П О Р Я Д О К
установления базовых окладов работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала

1.Общие положения

1.1.Настоящий Порядок установления базовых окладов (далее – Порядок) работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала, определяет правила их установления.

1.2. Размер базового оклада директору учреждения устанавливается, согласно Постановления главы администрации муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области от 06 сентября 2013 года № 1182 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального района «Прохоровский район».

1.3. Размеры базовых окладов работников, замещающих должности основного персонала, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.3. Наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания МКУК «Петровский СДК», должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также уставным целям учреждения.

1.4. Директор МКУК «Петровский СДК» по согласованию с начальником МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района» в пределах запланированных средств на оплату труда работников, определяет размеры базовых окладов всем работникам МКУК «Петровский СДК».

1.5.Дифференциация размеров базовых окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых директором.

2. Критерии установления базовых окладов работникам, занимающим должности директора и основного персонала

2.1.Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

- художественный руководитель - 11770;

- Аккомпаниатор - 6315;

2.2.Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

- Директор - 12292;

Приложение №2

П О Р Я Д О К
установления персонального повышающего коэффициента к окладу работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления персонального повышающего коэффициента к окладу (далее – Порядок) работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала, определяет общие примерные правила установления вышеуказанного коэффициента.

1.2. Персонального повышающего коэффициента к окладу может быть установлен директору и работникам МКУК «Петровский СДК», в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников занимающих должности директора и основного персонала, повышения их заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения их должностных обязанностей, требующих высокой квалификации, оперативности и организованности.

1.3.Размер персонального повышающего коэффициента к окладу для конкретного работника может находиться в интервале от 0 до 3,0 по отношению к его базовому окладу. Коэффициент устанавливается приказом директора МКУК «Петровский СДК»» и определяется совокупностью следующих признаков:

- уникальность специальности;
- дефицитность специальности на рынке труда;
- сложность и ответственность работы;
- качество и объем выполняемой работы;
- разъездной характер работы;
- повышенная напряженность и интенсивность труда;
- знание и использование в работе одного и более языков.

2.Критерии установления персонального повышающего коэффициента к окладу

2.1.В целях установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяется соответствие деятельности конкретного работника установленным критериям:

- развитие профессиональных навыков специальности
  - от 0 до 0,5;
- дополнительная инновационная заинтересованность в творческой работе
  - от 0 до 0,5;

- участие работника в творческом процессе учреждения (подразделения) в целом
  - от 0 до 0,5;
- качество выполняемой работы
  - от 0 до 0,5;
- объем выполняемой работы
  - от 0 до 0,5;
- разъездной характер работы
  - от 0 до 0,5.
- знание и использование в работе одного или более иностранных языков - от 0, до 0,5.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента к окладу

3.1.Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается при приеме, перемещении директора и работника основного персонала и в ходе исполнения им своих должностных обязанностей.

3.2.Размер устанавливается в процентном отношении к окладу комиссией, утвержденной приказом директора МКУК «Петровский СДК», ежегодно с учетом конкретных обстоятельств по критериям в пределах средств фонда оплаты труда. При определении размера персонального коэффициента обязательно учитывается уровень профессиональной подготовки, стаж работника (именно, стаж работы в учреждениях культуры) и опыт работы по специальности.

3.3.По решению комиссии работнику основного персонала может быть изменен ранее установленный персональный коэффициент, основанием для чего являются изменение содержания работы и письменное ходатайство директора МКУК «Петровский СДК».

3.4.По согласованию с начальником МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района» директору может быть установлен, отменён или изменен, ранее установленный персональный коэффициент, основанием для чего является Ходатайство заместителя начальника МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района» - начальника отдела культуры.

3.5.Ходатайство готовится и передается секретарю комиссии, с целью изменения, отмены или установления персонального повышающего коэффициента к окладу директора и работника по итогам деятельности за год.

3.6.По решению комиссии секретарем готовится соответствующий правовой акт (Протокол), являющийся основанием для распорядительного документ директора (приказа), который направляется для начисления и выплаты персонального повышающего коэффициента.

4. Заключительные положения

4.1.Контроль за соблюдением определённого Порядка установления персонального повышающего коэффициента к окладу осуществляется директором Учреждения.

4.2.Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты персонального повышающего коэффициента к окладу несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

Приложение №3

П О Р Я Д О К
установления повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности основного персонала

1.Общие положения

1.1.Настоящий Порядок установления, повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) (далее – Порядок) работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности основного персонала, определяет общие примерные правила установления вышеуказанного коэффициента.

1.2.Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается каждому работнику МКУК «Петровский СДК» в связи с расположением УК в сельской местности.

2. Критерии установления повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению)

2.1.Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается на основании Приложения к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Прохоровского района, утвержденного Постановлением главы администрации Прохоровского района от 01.09.2009г. № 545 в размере 0,25 по отношению к его базовому окладу.

2.2.Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается приказом директора МКУК «Петровский СДК».

2.3.Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается при приеме на должность и при переводе на другую должность.

2. Заключительные положения

3.1.Контроль за соблюдением определенного Порядка установления повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) осуществляется директором МКУК «Петровский СДК».

3.2.Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

Приложение №4

П О Р Я Д О К
установления стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала

1. Общие положения

1.1.Настоящий Порядок установления директору и работникам МКУК «Петровский СДК» стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы (далее – Порядок) предусмотрен с целью стимулирования директора и работников основного персонала учреждения культуры, в зависимости от их фактической загрузки и участия в подготовке новой концертной программы, расширения гастрольной деятельности, организации и проведения массового мероприятия и т.д.

1.2.Установление стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы осуществляется по решению директора МКУК «Петровский СДК» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.3.Размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к его базовому окладу.

1.4.Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается приказом директора МКУК «Петровский СДК».

2. Критерии установления стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы

2.1.В целях установления стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы определяется процент участия каждого работника в культурно-досуговой деятельности учреждения и оценивается результат качества и количества проделанной работы по следующим показателям:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда в соответствующем периоде
  – до **100%** от базового оклада;

Показатели деятельности	Условия	надбавка
1) разработка Программ развития деятельности учреждения и участие в Проектной деятельности;	не менее 2 Программ и Проектов в год;	до 20%
2) наличие коллективов со званием «Народный самодеятельный коллектив»;	2 и более;	до 20%
3) исполнительская дисциплина;	качественное ведение документации и	

4) повышение квалификации, участие в семинарах и творческих лабораториях всех уровней (выступление с докладами, публикации с СМИ);	журналов; не менее 2 раз в квартал;	до 20% до 20%
5) эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов и состояние территории.	отсутствие нареканий вышестоящих органов власти.	до 20%

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения в соответствующем периоде – до **100%** т должностного оклада;

Показатели деятельности	**Условия**	**надбавка**
1) наличие и динамика реализации годового плана работа;	организация и проведение всех культурно-массовых мероприятий на высоком уровне;	до 20%
2) динамика развития клубных формирований по интересам в соответствии с запросами населения;	количество постоянно действующих формирований в течение года не менее 15 и их увеличение;	до 20%
3) сохранение контингента участников клубных формирований и любительских объединений;	количество постоянных участников и их увеличение не менее чем на 2% в сравнении с предыдущим кварталом;	до 20%
4) наличие призеров фестивалей, конкурсов, разных уровней;	постоянно;	до 20%
5) использование эффективных инновационных форм работы с населением.	разработка инновационных сценариев не менее 3 в квартал.	до 20%

- участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятиях – до **100%** от должностного оклада;

Показатели деятельности	**Условия**	**надбавка**
1) качество организации и проведения культурно-досуговых мероприятий (увеличение охвата населения); 2) разнообразие жанров художественного народного творчества (хореография, вокал,	увеличение посетителей на 3% в сравнении с предыдущим кварталом;	до 20%

фольклор и т.д.); 2) руководство клубными формированиями; 3) участие коллективов художественной самодеятельности в мероприятиях всех уровней; 4) участие в оказании платных услуг населению;	от 6 и более; от 2 и более; 3 и более в квартал; увеличение доли привлечённых средств в сравнении с предыдущим кварталом;	до 20% до 20% до 20% до 20%

2.2. Максимальный размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы - в пределах 300 процентов от должностного оклада.

3. Порядок установления стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы

3.1.Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается по итогам месяца, квартала, полугодия, сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

3.2. Предложения о размере стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы оформляются директором МКУК «Петровский СДК» в форме Отзыва, в котором должны быть четко сформулированы конкретные достижения с приложением подтверждающего материала.

3.3. По решению комиссии секретарем готовится соответствующий правовой акт (Протокол), являющийся основанием для приказа директора, который направляется в МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района», с целью начисления и выплаты стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы.

4. Заключительные положения

4.1. Контроль за соблюдением определенного Порядка установления работникам МКУК «Петровский СДК» стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы осуществляется директором МКУК «Петровский СДК».

4.2. Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

Приложение №5

П О Р Я Д О К
установления стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления директору и работникам основного персонала МКУК «Петровский СДК» стимулирующей надбавки за выслугу лет (далее – Порядок) предусмотрен с целью стимулирования работников в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры.

1.2. Установление стимулирующей надбавки за выслугу лет осуществляется по решению директора МКУК «Петровский СДК» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.3. Размер стимулирующей надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к базовому окладу.

1.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается приказом директора МКУК «Петровский СДК».

2. Критерии установления стимулирующей надбавки за выслугу лет

2.1. В целях установления стимулирующей надбавки за выслугу лет определяется общее количество лет отработанных в учреждениях культурно-досугового типа согласно записям трудовой книжки и устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге - от 1 года до 3 лет
  – **5 %** от базового оклада;
- при выслуге - от 3 до 5 лет
  – **10 %** от базового оклада;
- при выслуге свыше 5 лет
  – **15 %** от базового оклада.

3. Порядок установления стимулирующей надбавки за выслугу лет

3.2.Предложения о размере стимулирующей надбавки за выслугу лет оформляется ходатайством директора МКУК «Петровский СДК», в котором должно быть указано точное количество лет отработанных работником в учреждениях культурно-досугового типа.

3.3.По решению комиссии секретарем готовится соответствующий правовой акт (Протокол), являющийся основанием для приказа директора МКУК «Петровский СДК», который направляется в МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района», с целью начисления и выплаты стимулирующей надбавки за выслугу лет.

4. Заключительные положения

4.1.Контроль за соблюдением определенного Порядка установления стимулирующей надбавки за выслугу лет осуществляется директором.

4.2.Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты стимулирующей надбавки за выслугу лет несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

Приложение №6

П О Р Я Д О К
установления стимулирующей надбавки за звание работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала

1. Общие положения

1.1.Настоящий Порядок установления директору и работникам основного персонала МКУК «Петровский СДК» стимулирующей надбавки за звание (далее – Порядок) предусмотрен с целью стимулирования работников, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

1.2.Установление стимулирующей надбавки за звание осуществляется по достижении конкретного результата в профессиональной деятельности в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.3.Размер стимулирующей надбавки за звание выполнения работ устанавливается в процентном отношении к базовому окладу.

1.4.Стимулирующая надбавка за звание устанавливается приказом директора МКУК «Петровский СДК».

2. Критерии установления стимулирующей надбавки за звание

2.1.Стимулирующая надбавка за звание устанавливается по следующим показателям и в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»
  - **10%** от базового оклада;
- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств»
  - **20%** от базового оклада;

2.2.Стимулирующая надбавка за звание устанавливается по одному из перечисленных оснований, имеющему большее значение.

2.3. Стимулирующая надбавка за звание не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

3. Порядок установления стимулирующей надбавки за звание

3.1.Стимулирующая надбавка за звание устанавливается при приеме и переводе работника на определенную должность.

3.2.Предложения о размере стимулирующей надбавки за звание оформляются в форме Ходатайства, в котором должны быть четко сформулированы конкретные достижения с приложением подтверждающего материала.

3.3.По решению комиссии секретарем готовится соответствующий правовой акт (Протокол), являющийся основанием для распорядительного документа, который направляется в бухгалтерию, с целью начисления и выплаты стимулирующей надбавки за звание.

4. Заключительные положения

4.1. Контроль за соблюдением определенного Порядка установления стимулирующей надбавки за звание осуществляется директором.

4.2. Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты стимулирующей надбавки за звание несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

Приложение №7

ПОРЯДОК
выплаты премии работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала

1. Общие положения

1.1.Настоящий Порядок выплаты единовременной и ежегодной премии директору и работникам МКУК «Петровский СДК» (далее – Порядок) устанавливает общие примерные правила выплаты премий (далее – премия) в зависимости от количества и качества выполнения особо важных и сложных заданий при организации не входящую в круг основных должностных обязанностей.

1.2.Премии вводятся с целью материального стимулирования директора и работников МКУК «Петровский СДК», поощрения высокопрофессиональной деятельности и за индивидуальные результаты работы.

1.3.Размер премиальной выплаты устанавливается директором МКУК «Петровский СДК» как в % отношении к базовому окладу, так и в твёрдой денежной сумме.

1.4.Премирование осуществляется из экономии средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУК «Петровский СДК» в соответствующем финансовом году, а также из внебюджетных средств.

1.5.Премирование производится на основании приказа директора МКУК «Петровский СДК».

1.6.Премия директору МКУК «Петровский СДК» выплачивает по согласованию с начальником МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района» на основании Служебной записки заместителя начальника МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района» - начальника отдела культуры.

1.7.Настоящий Порядок распространяется на весь коллектив МКУК «Петровский СДК», а также на работников, исполняющих обязанности временно отсутствующих работников (совместителей).

2.Основания и порядок выплаты премии

2.1. Премия выплачивается директору и конкретному работнику в целях дополнительного стимулирования (поощрения) в зависимости от количества и качества выполнения им особо важных и сложных заданий при предоставлении культурной услуги населению и за работу, не входящую в круг его основных обязанностей.

2.2. Устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

1) Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) от 10% до 100% от базового оклада.

При премировании директора или работника по итогам работы за определённый период учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- активное внедрение и использование современных форм, методов и информационных технологий в процессах предоставления культурной услуги населению;
- качественную подготовку и проведение расширенных мероприятий всех уровней;
- степень участия в инновационной и проектной деятельности Учреждения и МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района»;
- качественную индивидуальную работу с различными категориями пользователей;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- эффективность, качество и высокие результаты работы;
- соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

2) Премия за профессиональные достижения, высокие результаты работы, качественное и оперативное выполнение заданий руководства, к конкретным праздничным событиям и важным датам работника выплачивается (единовременно) от 10% до 100% от базового окладу, независимо от количества отработанного рабочего времени, а именно:

-**премия** в связи с юбилейными датами -
до 100% от базового оклада;

-**премия** в связи с выходом на пенсию -
до 100% от базового оклада;

-**премия** за профессиональные достижения
при поощрении Президентом РФ,
Правительством РФ, присвоении почетных званий
и награждении знаками отличий, орденами и медалями РФ
до 100% от базового оклада;

-**премия** к профессиональному празднику-
до 100% от базового оклада.

3) Премия за организацию и проведение на высоком профессиональном уровне массовых культурно-досуговых мероприятий и акций может устанавливаться как в процентном отношении к базовому окладу, так и в твёрдой денежной сумме, не зависимо от размера базового оклада, учитывая конкретный вклад каждого участника проектного мероприятия в его разработку, подготовку, организацию и проведение, но не более 200% от базового оклада.

2.3. Лишение или снижение премии производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания: замечания, выговора, увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 6 и 7 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Полное или частичное лишение премии

производится в том отчетном периоде, в котором было совершено правонарушение и наложено дисциплинарное взыскание, и оформляется приказом директора с обязательным указанием причин.

2.4. Выплата премий производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

3.Заключительные положения

3.1.Контроль за соблюдением определенного Порядка выплаты премии работникам МКУК «Петровский СДК» осуществляется директором МКУК «Петровский СДК».

3.2.Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты премии несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».

Приложение №8

П О Р Я Д О К
оказания материальной помощи работникам МКУК «Петровский СДК», занимающим должности директора и основного персонала

1. Общие положения

1.1.Настоящий Порядок оказания материальной помощи директору и работникам основного персонала МКУК «Петровский СДК» (далее – Порядок) устанавливает общие примерные правила выплат материальной помощи всем работникам МКУК «Петровский СДК» в зависимости от надобности ее оказания нуждающимся работникам (далее – материальная помощь).

1.2.Директору и работникам МКУК «Петровский СДК», в пределах экономии утвержденного фонда оплаты труда, выплачивается материальная помощь с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

1.3.Настоящий Порядок распространяется на всех работников МКУК «Петровский СДК», замещающих должности директора и основного персонала, а также на работников, исполняющих обязанности временно отсутствующих работников (совместителей).

2.Основания и порядок выплаты материальной помощи

2.1.Материальная помощь выплачивается директору и работникам МКУК «Петровский СДК» как в % отношении к окладу, так и в твёрдой денежной сумме и носит единовременный характер.

2.2.Материальная помощь оказывается в следующих ситуациях:

- в связи с рождением ребенка до 100% от базового оклада;
- в связи с бракосочетанием до 100% от базового оклада;
- в связи с тяжелым материальным положением до 100% от базового оклада;
- в связи с длительной болезнью, приобретением дорогостоящих лекарств до 200% от базового оклада;
- в связи с форс-мажорными чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие, внезапное заболевание и т.д.) – до 200% от базового оклада.

2.3.Оказание материальной помощи осуществляется по их личному заявлению директора или работника с указанием основания для получения данной выплаты.

2.4.Решение по ее выплате принимается директором МКУК «Петровский СДК» по согласованию, поданного работником заявления, с Учредителем (начальником МКУ «Управление культуры и туризма администрации Прохоровского района»).

3.Заключительные положения

3.1.Контроль за соблюдением определенного Порядка выплаты материальной помощи работникам МКУК «Петровский СДК» осуществляется директором МКУК «Петровский СДК».
3.2.Ответственность за правильность начисления и своевременность выплаты материальной помощи несет главный бухгалтер МКУ «Централизованная бухгалтерия управления культуры и туризма, подведомственных ему учреждений Прохоровского района».