|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1К приказу МКУК «КДЦ Филипповского МО» От 09.01.2012 г. № 1 |

 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР ФИЛИППОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Раздел I.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования», (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Филипповского муниципального образования № 16 от 14.07.2011 года «О введении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Филипповского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» и определяет условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования», находящихся в ведении Филипповского муниципального образования.

На основании настоящего Положения муниципальное казенное учреждение культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» разрабатывает локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» (далее – локальные акты об оплате труда) и согласовывают их с учредителем.

2. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

3. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – повышающий коэффициент).

4. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание МКУК «КДЦ Филипповского МО», определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а)от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

б) от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

 К ПКГ относятся группы профессий рабочих и должностей, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

 Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПГК утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 525.

5. В штатное расписание МКУК «КДЦ Филипповского МО» включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения.

Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты не устанавливаются: руководителям учреждений.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

6. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются перечнем компенсационных выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

7. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

8. Не допускается не включение в локальные правовые акты об оплате труда, утверждающие перечни стимулирующих и (или) компенсационных выплат, выплат, отнесенных к стимулирующим (компенсационным) выплатам настоящим Положением, при наличии условий для их выплаты работникам.

9. При наличии в учреждении работников, исполняющих трудовые функции в одном структурном подразделении учреждения, обеспечивающего исполнение учреждением основной деятельности, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, действующих в учреждении, также предусматривается применение систем оплаты труда для отдельных категорий работников учреждений.

Системы оплаты труда для отдельных категорий работников включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы, установление дополнительных стимулирующих выплат, персональных повышающих коэффициентов в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

 10. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективными договорами, действующими в учреждении.

11. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, и предельными размерами не ограничивается.

12. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Решением Думы Филипповского муниципального образования.

Казенные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

13. Система оплаты труда работников устанавливается на основе минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и симулирующего характера, и закрепляется локальным актом об оплате труда.

Раздел II.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Подраздел 1.

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

14. Размеры должностных окладов (далее - окладов) работников устанавливаются руководителям МКУК «КДЦ Филипповского МО» на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ.

15. Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующим приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

16. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

ЗП = (ДО + Кв + Св) \* Кр, где

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв - компенсационные выплаты,

Св – стимулирующие выплаты,

Кр – выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями.

17. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

 18. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

а) за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование;

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование;

в) повышающий коэффициент работникам учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах. Размер данного коэффициента составляет 25 %

19. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

20. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными актами МКУК «КДЦ Филипповского МО». Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в МКУК «КДЦ Филипповского МО», а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, устанавливается минимальный повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию с учетом уровня квалификации, предусмотренный локальным актом об оплате труда.

21. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам):

 а) работникам из числа артистического и художественного персонала:

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

б) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих (за исключением водителей грузовых, легковых автомобилей и автобусов):

0,25 – главный;

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

0,03 – третьей категории;

в) водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов устанавливается в размерах от минимального оклада по классам:

0,25 - имеющим 1 класс;

0,10 - имеющим 2 класс.

22. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается на основании нормативных актов МКУК «КДЦ Филипповского МО» с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество трудовых обязанностей работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия с получателями услуг учреждения, контролирующими, правоохранительными и иными органами при осуществлении учреждением основной деятельности.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается в размерах от минимального оклада и не может превышать 0,35.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем МКУК «КДЦ Филипповского МО» персонально в отношении каждого работника.

Подраздел 2.

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

23. В МКУК «КДЦ Филипповского МО» применяются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в Южных районах Иркутской области, установленных законодательством;

 в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

24. Локальными актами об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

 за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в Южных районах Иркутской области, установленных законодательством;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размеры компенсационных выплат работникамустанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

25. Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом положений статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

.

Подраздел 3.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

28. Работникам МКУК «КДЦ Филипповского МО» устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

Настоящий подраздел применяется к оплате труда руководителей учреждений в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

29. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

 а) надбавка за производственную нагрузку, связанную с участием работника в концертах, семинарах, фестивалях, праздниках областного значения, при превышении установленных законодательством норм выработки (выступлений) в течение календарного периода – до 35 % минимального оклада;

б) надбавка за проведение мероприятий, концертов, праздничных программ районного значения и за участие в создании концертов, программ районного значения – до 30 % минимального оклада;

в) надбавка за проведение мероприятий, концертов, праздничных программ областного значения и за участие в создании концертов, программ областного значения – до 40 % минимального оклада;

г) надбавка за организацию и проведение семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, и иных мероприятий, включенных в федеральные и региональные целевые программы – до 40 % минимального оклада;

д) надбавка за методическую и координационную работу со структурными подразделениями учреждений культуры – до 20 % минимального оклада;

е) за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Филипповского муниципального образования, относящих себя к определенным этническим общностям путем разработки и реализации учреждением планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств – до 30 % минимального оклада.

ж) надбавка за качественное формирование книжного фонда, деятельность по сохранности фонда, проведение координационной работы с библиотеками сельского поселения, качественное обслуживание населения литературой и обслуживание специалистов учреждений методической литературой – до 30 % минимального оклада;

 30. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся:

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам при значительном объеме выполняемых работ от общего объёма работ структурного подразделения учреждения и (или) учреждения, высокой сложности обрабатываемых информационных запросов и (или) регулярном участии (не менее 3-х раз в год) в выездной работе, проводимой в учреждениях культуры Филипповского муниципального образования и (или) за подготовку проектов нормативных правовых актов Филипповского муниципального образования, официальной информации;

б) надбавка за выполнение срочных работ устанавливается работникам за работу с обращениями граждан и запросами юридических лиц, работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Филипповского муниципального образования. Работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства;

Минимальный размер надбавок, предусмотренных настоящим пунктом, – не менее 10 процентов минимального оклада.

31. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки:

а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

за почетное звание «Народный» - в размере 35 процентов минимального оклада;

за почётное звание «Заслуженный» - в размере 30 процентов минимального оклада.

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника;

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере не менее 10 процентов минимального оклада;

При наличии у работника учреждения почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований;

32. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премии за работу в календарном периоде (квартал, год);

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд.

33. Порядок и условия премирования работников за работу в календарном периоде устанавливаются локальными актами об оплате труда МКУК «КДЦ Филипповского МО».

34. Основанием выплаты премии по итогам работы в квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие в выполнении муниципального задания МКУК «КДЦ Филипповского МО».

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем МКУК «КДЦ Филипповского МО», в непосредственном подчинении которого находится работник.

35. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) награждении работника Почётной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации и (или) министерства культуры Российской Федерации – в размере 2 окладов (должностных окладов) работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения и учредителю;

в) награждении работника Почётной грамотой министерства образования Иркутской области и (или) министерства культуры и архивов Иркутской области и (или) Службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области – в размере 1 минимального оклада работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов учредителю, подтверждающих награждение Почётной грамотой.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

Премирование за особые заслуги работника производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской деятельности.

36. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (свыше 3х лет) выполнение своих трудовых обязанностей в МКУК «КДЦ Филипповского МО» при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премии за многолетний добросовестный труд также выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5.

Премия за многолетний добросовестный труд выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской деятельности.

 37. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в МКУК «КДЦ Филипповского МО»;

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в МКУК «КДЦ Филипповского МО» (далее – комиссия по определению размеров стимулирующих выплат).

38. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Перечни являются приложениями к локальным актам об оплате труда МКУК «КДЦ Филипповского МО».

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

39. Представление в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется:

 руководителями соответствующих структурных подразделений МКУК «КДЦ Филипповского МО» на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

Представление составляется лицами, его направляющими, на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат. При поступлении на работу в МКУК «КДЦ Филипповского МО» представление составляется непосредственным руководителем структурного подразделения, в которое трудоустраивается работник в соответствии с настоящим Положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником.

Комиссия по определению размеров стимулирующих выплат проводит мониторинг достижения (для лиц, поступающих на работу в учреждение - определения) показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, установленных перечнем, и рассматривает представления в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в полгода (в отношении лиц поступающих на работу в учреждение – по мере необходимости). Рекомендации комиссии по определению размеров стимулирующих выплат направляются руководителю учреждения в течение трех дней с момента их принятия.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель МКУК «КДЦ Филипповского МО» с учётом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работника.

40. Выплаты стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем МКУК «КДЦ Филипповского МО» при заключении трудового договора с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Раздел III.

УCЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

МКУК «КДЦ ФИЛИППОВСКОГО МО».

41. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителя МКУК «КДЦ Филипповского МО», осуществляющего в соответствии с заключенным с ним трудовым договором функции руководства учреждениями, МКУК «КДЦ Филипповского МО».

42. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений, установлен в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

43. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Филипповского муниципального образования утвержден Постановлением главы администрации Филипповского муниципального образования от 01.07.2011 года № 15.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

44. Работникам, вновь назначаемым на должности руководителей не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в размере не более 1,5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

Изменение должностного оклада руководителя МКУК «КДЦ Филипповского МО», осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы МКУК «КДЦ Филипповского МО».

45. Руководителю МКУК «КДЦ Филипповского МО» устанавливаются стимулирующие выплаты:

а) предусмотренные пунктами 29 – 31;

б) надбавка за достижение показателей результативности и качества работы учреждения, утвержденных нормативным правовым актом учредителя – до 100 % минимального оклада;

в) премия за достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, предусмотренных критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утверждаемых приказом учредителя (далее – критерии оценки эффективности) – до 100 % минимального оклада;

 г) премиальные выплаты, предусмотренные пунктами 35, 36 настоящего Положения.

 46. Размеры стимулирующих выплат (за исключением подпунктов «в», «г» пункта 45 настоящего Положения) руководителю МКУК «КДЦ Филипповского МО» определяются в заключаемом с руководителем учреждения трудовом договоре.

Компенсационные выплаты руководителю МКУК «КДЦ Филипповского МО» определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

Раздел IV.

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

 .

 47. Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников (далее – персональный повышающий коэффициент):

 а) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодёжи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодёжью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства;

б) за работу в творческих коллективах учреждений - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства;

в) творческим работникам учреждений - лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

г) за координирование деятельности общедоступных и специализированных библиотек централизованной библиотечной системы Зиминского района;

д) награжденным наградами Иркутской области;

е) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

ж) за особые творческие достижения: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью; творческое новаторство;

з) за научную и методическую работу в сфере музейного и библиотечного дела.

 48. Если работник имеет право на установление персонального повышающего коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами «б» и «в» пункта 47 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

49. Предельный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3.

50. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к минимальному окладу, если настоящим Положением не установлено иное.

51. Персональный повышающий коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а»- «в» пункта 47 настоящего Положения устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки, предоставления стипендий и премий.

52. Предельный размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3.

53. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к минимальному окладу, если настоящим Положением не установлено иное.

54. Персональный повышающий коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а»- «в» пункта 47 настоящего Положения устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки, предоставления стипендий и премий.

 55. Работникам, которым установлен персональный повышающий коэффициент должностной оклад рассчитывается по формуле:

ДО= МО+МО\*ПК+ МО\*ППК, где

ДО – должностной оклад;

МО – минимальный оклад;

ПК – повышающий коэффициент;

ППК – персональный повышающий коэффициент.

 56. Материальная помощь работникам МКУК «КДЦ Филипповского МО» (включая руководителей учреждений, их заместителей) выплачивается один раз в год при наступлении одного из следующих случаев:

а) наступлении длительной психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность) (смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы);

б) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

57. Рекомендуемый размер материальной помощи составляет:

а) для руководителя – от 1 до 5 должностных окладов работника;

б) для иных работников, порядок и условия оплаты труда которых регулируются настоящим Положением, решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель МКУК «КДЦ Филипповского МО» на основании письменного заявления.

Порядок выплаты материальной помощи руководителям учреждений устанавливаются нормативным правовым актом учредителя.

Порядок определения размеров и предоставления материальной помощи работникам устанавливаются локальными актами об оплате труда.

Директор МКУК «КДЦ Филипповского МО» Л.И. Кузьмина

|  |  |
| --- | --- |
|   |   |

 Приложение 1

 к Положению об оплате труда

 работников  МКУК «КДЦ

 Филипповского МО»

Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений культуры, находящихся в ведении Филипповского муниципального образования

**1.** **Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный рекомендуемый размер оклада (ставки), руб. |

|  |
| --- |
| **1. Профессиональная квалификационная группа****«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена** |
| Библиотекарь |  **5405** |
| Методист |  **5405** |
| **2. Профессиональная квалификационная группа****«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** |
| Художественный руководитель |  **6171** |
| Заведующий Домом досуга |

**2.Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н**

|  |
| --- |
| **1 квалификационный уровень** |
| Уборщик производственных помещений |  **3273** |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

 МКУК «КДЦ Филипповского МО»

**Перечни должностей работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений**

**Раздел I. Перечень должностей работников учреждений культуры по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»**

 **1. Прочая деятельность в области культуры:**

1. Библиотекарь
2. Художественный руководитель
3. Методист

 Приложение 3

к Положению об оплате труда

 работников МКУК «КДЦ

 Филипповского МО»

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

 **Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования»**

**1. Для руководителей муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» и его обособленных структурных подразделений:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Виды стимулирования | Качественные показатели деятельности учреждения (основание для денежного поощрения) | Размер стимулирующих выплат, % от минимального оклада |
|   | Надбавки | 1.Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников.  | 40 % |
| 2.Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 10% |
| 3.Отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства | 10% |
| ВСЕГО: | 60 % |
| Индивидуальные надбавки | 1.Особый вклад в развитие отрасли и учреждения \*, в том числе: | 100% |
| создание новых форм досуга населения, проведение областных фестивалей, конкурсов; | 40% |
| работа с национальными общественными объединениями, социально-незащищенными слоями населения; | 40% |
| развитие материально-технической базы учреждения; | 10% |
| 2. Особенность деятельности учреждения в культурном обслуживании населения Филипповского муниципального образования \*\* | 40% |

\*) Конкретный размер надбавки устанавливается в соответствии со значимостью учреждения в культурном обслуживании жителей района и объемом муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

\*\*) Сложность управления, наличие структурных подразделений, филиалов, интенсивность работы, особенности предоставления услуги потребителям услуг, отдаленность учреждения и другие.

Решение об установлении стимулирующих выплат руководителю муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» оформляется распоряжением главы Филипповского муниципального образования.

При не полном выполнении качественных показателей деятельности учреждения, стимулирующие выплаты руководителю муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с распоряжением главы Филипповского муниципального образования.

 Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности муниципального казенного учреждения не начисляются в случаях не обеспечения:

своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Учреждения в денежной форме;

соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и по охране труда;

месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного в Иркутской области минимального размера оплаты труда.

**2. Для специалистов и других работников** **муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования»**

 **Показатели оценки результативности и качества работы штатных работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Должности | Качественные показатели деятельности учреждения (основание для денежного поощрения) \* | Размер стимулирующихвыплат, % от минимальногооклада (оклада) |
| Дома культуры, клубы, библиотеки  | Специалисты | 1.Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным муниципальным заданием по оказанию муниципальных услуг (для специалистов культурно-досуговой деятельности, методистов).2. Высокое качество выполняемой работы (для специалистов других направлений деятельности).3. Применение в работе передовых методов труда. | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте |
|  | Уборщики | 1.Высокое качество выполняемой работы в соответствии с характеристиками работ |

 Приложение 4
 к Положению об оплате труда

 работников

 МКУК «ДЦ Филипповского МО»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР ФИЛИППОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в муниципальном казенном учреждении культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования»

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- денежное поощрение по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования».

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования», с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования», а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

4.1 участие в мероприятиях различного уровня:

районные до 15%,

областные до 20%,

региональные до 25%,

всероссийские до 30%,

международные до 35%;

4.2 призовые места в грандах и конкурсах различного уровня:

районные до 10%,

областные до 20%,

региональные до 30%,

всероссийские до 40%,

международные до 50%;

4.3 организацию и проведения мероприятий различного уровня:

районные до 25%,

областные до 30%,

региональные до 40%,

всероссийские до 50%;

4.4 подтверждения звания народного или образцового коллектива до 25%;

4.5 присвоение звания народного или образцового коллектива до 50%;

4.6 разработку авторских сценариев к мероприятиям различного уровня:

районные до 30%,

областные до 40%,

всероссийские до 50%,

международные до 50%;

4.7 разработку и внедрение программ и проектов от 10 до 50 процентов;

4.8 участие в проектной деятельности от 10 до 50 процентов;

4.9 выполнение и перевыполнение плана по предоставлению платных услуг населению от 10 до 50 процентов;

4.10 организацию постоянно действующих (не менее трёх месяцев) клубных формирований на платной основе до 20%;

4.11 моделирование, реставрацию и дизайн сценических костюмов до 30%;

4.12 художественно-оформительские работы и техническую поддержку мероприятий различного уровня:

районные до 15%,

областные до 30%,

региональные до 40%,

всероссийские до 50%,

международные 50%;

4.13 организацию и проведение семинаров, мастер классов, практикумов и творческих лабораторий различного уровня от 10 до 50 процентов;

4.14 участие в семинарах, мастер классах, практикумах и творческих лабораториях различного уровня до 20%;

4.15 участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

районные до 15%,

областные до 40%,

региональные до 45%,

всероссийские до 50%,

международные до 50%;

4.16 призовые места в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

районного до 35%,

областного 50%,

всероссийские 50%;

4.17 создание и распространение информации о деятельности учреждений культуры от 10 до 50% (буклеты, брошюры, сборники, книги);

4.18 проведения научно-практической работы и исследовательской деятельности от 20 до 50 процентов;

4.19 проведение концертно-гастрольной деятельности от 10 до 50 процентов;

4.20 качественное проведение творческих отчетов от 10 до 50 процентов;

4.21 обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения до 15%;

4.22 осуществление контроля за своевременным и качественным выполнением мероприятий по охране труда, противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологическим нормам от 10 до 50 процентов;

4.23 обеспечение в учреждениях энергосберегающего режима и контроль за соответствием лимитов потребления топливно-энергетических ресурсов и воды 10%;

4.24 качественное проведение текущих и капитальных ремонтов от 10 до 50 процентов;

4.25 уровень подготовки клубных учреждений и библиотек к началу творческого года и отопительного периода до 50%;

4.26 своевременное, качественное предоставление отчетности и ведение документации по делопроизводству 10%;

4.27. эффективное использование информационных технологий, обслуживание персональных компьютеров и оргтехники до 50%;

4.28. сохранение читательского потенциала (выполнение контрольных показателей) 10 %;

4.29. организация работы клубов по интересам, любительских объединений 20 %;

4.30. качественное, оперативное, дифференцированное обслуживание населения до 10 %;

4.31. координация деятельности с органами власти, производственными, образовательными, медицинскими, культурными и общественными организациями, СМИ по вопросам организации и проведения мероприятий до 10 %;

4.32. внедрение инновационных форм работы с читателем до 20 %;

4.33. сохранение лучших традиционных мероприятий по привлечению читателей в библиотеку до 20 %;

4.34. осуществление своевременного контроля за сдачей читателями книг в библиотеку до 10 %;

4.35. качественное проведение массовых мероприятий по продвижению книги и чтения до 20 %;

4.36. качественное изучение запросов читателей и состава библиотечного фонда 10 %;

4.37. качественное оформление книжных выставок до 10 %;

 4.38. качественное ведение документации до 10 %;

 4.39. реализация программ по развитию библиотечного обслуживания населения от 10 до 50 процентов.

 5. Выплата стимулирующего характера по итогам работы – денежное поощрение работникам муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» производится с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Единовременные денежные поощрения устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями.

6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу без учета повышающих коэффициентов.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом **руководителя** муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования».

8. Единовременное денежное поощрение работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования»:

8.1. Единовременное поощрение работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

-проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

8.2. Работникам муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» может выплачиваться единовременное поощрение:

- к юбилейным датам (10, 20, 30, и т.д., к юбилеям работников учреждения) до 50%;

- в связи с наступлением знаменательного события (пенсия, награждение и т.д.) до 50%

8.3. Работникам муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» выплачивается единовременное денежное поощрение по итогам года за счет экономии фонда оплаты труда.

8.4. Единовременное денежное поощрение работников Муниципального учреждения культуры «Районный дом культуры» осуществляется на основании приказа **руководителя** муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования», в котором указывается конкретный размер этого поощрения.

4.9. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения 100%;

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы 100%;

- обоснованные жалобы со стороны населения 100%;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей 100%;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри муниципального учреждения культуры и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации и др. 100%.

10. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Учреждения разрабатываются самостоятельно муниципальным казенным учреждением культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

 Приложение 5
 к Положению о оплате труда работников МКУК «КДЦ Филипповского МО»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР ФИЛИППОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера (Приложение № 7) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в муниципальном казенном учреждении культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования»

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- денежное поощрение по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования».

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования», с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования», а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

4.1 участие в мероприятиях различного уровня:

районные до 15%,

областные до 20%,

региональные до 25%,

всероссийские до 30%,

международные до 35%;

4.2 призовые места в грандах и конкурсах различного уровня:

районные до 10%,

областные до 20%,

региональные до 30%,

всероссийские до 40%,

международные до 50%;

4.3 организацию и проведения мероприятий различного уровня:

районные до 25%,

областные до 30%,

региональные до 40%,

всероссийские до 50%;

4.4 подтверждения звания народного или образцового коллектива до 25%;

4.5 присвоение звания народного или образцового коллектива до 50%;

4.6 разработку авторских сценариев к мероприятиям различного уровня:

районные до 30%,

областные до 40%,

всероссийские до 50%,

международные до 50%;

4.7 разработку и внедрение программ и проектов от 10 до 50 процентов;

4.8 участие в проектной деятельности от 10 до 50 процентов;

4.9 выполнение и перевыполнение плана по предоставлению платных услуг населению от 10 до 50 процентов;

4.10 организацию постоянно действующих (не менее трёх месяцев) клубных формирований на платной основе до 20%;

4.11 моделирование, реставрацию и дизайн сценических костюмов до 30%;

4.12 художественно-оформительские работы и техническую поддержку мероприятий различного уровня:

районные до 15%,

областные до 30%,

региональные до 40%,

всероссийские до 50%,

международные 50%;

4.13 организацию и проведение семинаров, мастер классов, практикумов и творческих лабораторий различного уровня от 10 до 50 процентов;

4.14 участие в семинарах, мастер классах, практикумах и творческих лабораториях различного уровня до 20%;

4.15 участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

районные до 15%,

областные до 40%,

региональные до 45%,

всероссийские до 50%,

международные до 50%;

4.16 призовые места в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

районного до 35%,

областного 50%,

всероссийские 50%;

4.17 создание и распространение информации о деятельности учреждений культуры от 10 до 50% (буклеты, брошюры, сборники, книги);

4.18 проведения научно-практической работы и исследовательской деятельности от 20 до 50 процентов;

4.19 проведение концертно-гастрольной деятельности от 10 до 50 процентов;

4.20 качественное проведение творческих отчетов от 10 до 50 процентов;

4.21 обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения до 15%;

4.22 осуществление контроля за своевременным и качественным выполнением мероприятий по охране труда, противопожарной безопасности и санитарно-эпидемиологическим нормам от 10 до 50 процентов;

4.23 обеспечение в учреждениях энергосберегающего режима и контроль за соответствием лимитов потребления топливно-энергетических ресурсов и воды 10%;

4.24 качественное проведение текущих и капитальных ремонтов от 10 до 50 процентов;

4.25 уровень подготовки клубных учреждений и библиотек к началу творческого года и отопительного периода до 50%;

4.26 своевременное, качественное предоставление отчетности и ведение документации по делопроизводству 10%;

4.27. эффективное использование информационных технологий, обслуживание персональных компьютеров и оргтехники до 50%.

5. Выплата стимулирующего характера по итогам работы – денежное поощрение работникам муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» производится с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Единовременные денежные поощрения устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями.

6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу без учета повышающих коэффициентов.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения утверждаются приказом **руководителя** муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования».

8. Единовременное денежное поощрение работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования»:

8.1. Единовременное поощрение работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

-проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

8.2. Работникам муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» может выплачиваться единовременное поощрение:

- к юбилейным датам (10, 20, 30, и т.д., к юбилеям работников учреждения) до 50%;

- в связи с наступлением знаменательного события (пенсия, награждение и т.д.) до 50%

8.3. Работникам муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» выплачивается единовременное денежное поощрение по итогам года за счет экономии фонда оплаты труда.

8.4. Единовременное денежное поощрение работников Муниципального учреждения культуры «Районный дом культуры» осуществляется на основании приказа **руководителя** муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования», в котором указывается конкретный размер этого поощрения.

4.9. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения 100%;

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы 100%;

- обоснованные жалобы со стороны населения 100%;

- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей 100%;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, санитарно-эпидемиологического режима, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри муниципального учреждения культуры и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации и др. 100%.

10. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников Учреждения разрабатываются самостоятельно муниципальным казенным учреждением культуры «Культурно-досуговый центр Филипповского муниципального образования» и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

УТЬ