

**МКУ БЕГУНИЦКИЙ ДК
БЕГУНИЦКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ВОЛОСОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Приказ

Об утверждении положения о системе оплаты труда муниципального казенного учреждения культуры

10. 01. 2019г.

№ 1

В целях определения и совершенствования системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры МКУ Бегуницкий ДК , в соответствии с Конституцией Российской Федерации, в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации, областного закона Ленинградской области от 8 июня 2011 года № 32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области» (с последующими изменениями и дополнениями) и Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утверждённого постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 10. 01. 2019 года « Об утверждении положения о системе оплаты труда муниципального казенного учреждения культуры Бегуницкий Дом культуры»
2. Постановление № 3 от 10.01.2017г. считать утратившим силу.
3. Назначить ответственным за исполнение настоящего приказа гл. бухгалтера Р.П. Маслову
4. Контроль за исполнением приказа ~~оставляю за собой~~

Директор Дома культуры



Г.А. Романенко

С приказом ознакомлены:

Гл. Бухгалтер :

Р.П. Маслова



ПОЛОЖЕНИЕ

O СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
МКУ БЕГУНИЦКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ**

2019-2020 годы

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Положение разработано с целью совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения эффективности деятельности учреждения, также с целью мотивации работника к качественному результату труда. Положение устанавливает порядок поощрений за выполненную работу, позволяющих оценить качество и результативность работы.

1.2. Настоящее положение разработано на основании:

- Закона РФ от 09.10.1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» и иных законов и нормативных актов Российской Федерации, Ленинградской области и органов местного самоуправления;
- Трудового и Налогового кодексов РФ;
- Устава муниципального учреждения
- Эффективного контракта

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и распространяется на руководителей и работников, занимающих должность в соответствии со штатным расписанием.

Заработка плата работников муниципальных учреждений сферы культуры включает: должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Все выплаты, предусмотренные Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников учреждения сферы культуры по результатам их деятельности.

Объем средств на оплату труда работников формируется на финансовый год исходя из объема ассигнований бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета, направляемые на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, должны составлять не менее 25 процентов в составе средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

1.4.Настоящим Положением под материальным стимулированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера должностного оклада, в форме доплат, надбавок, премии, и компенсационных выплат, выплаты за интенсивность труда и высокое профессиональное мастерство, выплаты за качество выполняемых работ, за высокие достижения в труде, выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, выплаты за звание по профессии, .

1.5 Материальное стимулирование направлено на усиление заинтересованности и повышения ответственности персонала за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

1.6. Материальное стимулирование осуществляется за счет бюджетных источников - экономии фонда заработной платы учреждения и за счет внебюджетных источников учреждения.

1.7 Материальное стимулирование производится как на основе индивидуальной оценки директора МКУ так и протокола комиссии о материальном стимулировании личного вклада каждого сотрудника в выполнение задач учреждения.

1.8. Один сотрудник может получать все виды материального стимулирования, т. е. Надбавки, компенсационные выплаты, доплаты, премии и материальную помощь одновременно.

В тех случаях, когда заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Размер оплаты труда работников , устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного федеральным законодательством.

. Руководитель учреждения сферы культуры может в порядке исключения устанавливать по рекомендации аттестационных комиссий должностные оклады работникам, не имеющим специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности в тех же размерах, как и у работников, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

2. ВИДЫ И РАЗМЕР НАДБАВОК

2.1 СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ.

Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества творческого процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников учреждения является:

- наличие фонда экономии заработной платы;
- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава учреждения и правил внутреннего трудового распорядка;

- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- систематическое повышение квалификации;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность труда и высокое профессиональное мастерство;
- выплаты за качество выполняемых работ, за высокие достижения в труде;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за звание по профессии;
- иные выплаты стимулирующего характера.

3 Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения, надбавки направлены на повышение материальной заинтересованности работников в эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится приказом директора учреждения и могут носить разовый или периодический характер (ежемесячный, ежеквартальный, годовой) – на усмотрение учреждения.

Размеры, порядок и условия стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется настоящим Положением.

3.2. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого из работников определяется в установленном порядке приказом директора МКУ на основании итогового протокола, подготовленного постоянно действующей комиссией по определению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).

3.3.. Размеры выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных

критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, и всех совместителей (внутренних и внешних), в том числе и руководителя. Оценка результативности и эффективности работы руководителя учреждения культуры осуществляется по критериям и показателям, утвержденным учредителем учреждения культуры, а других работников – по критериям и показателям, утвержденным руководителем учреждения.

3.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время занятий и во внеурочной деятельности.
- отсутствие случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех других категорий работников);
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны воспитанников, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности;

3. 5. Учреждение, при определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам МКУ, устанавливает каждому показателю весовой коэффициент, который (на усмотрение учреждения) может исчисляться:

- в баллах;
- в процентном соотношении к должностному окладу;
- в абсолютном денежном выражении.

3.6. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), в которую входят представители коллектива учреждения.

3.7. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Председателем Комиссии является руководитель учреждения.

3.8. В полномочия Комиссии входит:

- анализ представленных в Комиссию документов по оценке

качества труда работников;

- расчет оценочных баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения) по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях;
- анализ проекта оценочного листа работника.

В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику, представившему результаты, для исправления и доработки.

3.9. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников, проводить собеседования в целях уточнения данных по материалам, представленным в Комиссию.

3.11 На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения по итогам квартала (четверти) производится подсчет баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения) за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника, в том числе и руководителя. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

3.12. Комиссия на основании всех материалов составляет итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период, в котором должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения) для оценки результативности работы по каждому из работников, и утверждает его на своем заседании.

3.13. Работники вправе ознакомиться с данными итогового протокола по оценке их собственной профессиональной деятельности.

3.14. С момента опубликования итогового протокола в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работников об их несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности.

3.15. Основанием для подачи заявления работниками может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией

не принимаются и не рассматриваются.

- 3.16. Руководитель учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.
- 3.17. По истечении пяти дней, предусмотренных для подачи апелляции, итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников утверждается руководителем учреждения (приказом) и передается (приказ с приложением протокола) в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.
- 3.18. В случае запроса работника о выдаче копии приказа «Об установлении стимулирующих выплат», ему выдается выписка из приказа, заверенная подписью директора.
- 3.19. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и распоряжений вышестоящего руководства и т.д.), объявление выговора, а также в случае обоснованных жалоб на действия работников, стимулирующие выплаты могут быть сокращены или сняты на определённый срок (месяц, квартал и т.д.).
- 3.20. Стимулирующие выплаты следующим работникам: директору, работнику по обслуживанию здания, дворнику могут начисляться и в процентном соотношении.
- 3.21. Размер стимулирующих выплат по результатам работы работникам МКУ определяется следующим образом – определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКУ, отводимый на выплату стимулирующих надбавок по результатам работы работникам МКУ.
- 3.22. При исчислении стимулирующих выплат в баллах, путем суммирования баллов, набранных каждым работником (включая руководителя), находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.
- 3.23. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на

стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения (включая руководителя). В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

- 3.24. Далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения, включая руководителя, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.
- 3.25. Полученный размер стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы выплачивается ежемесячно (на усмотрение учреждения) в соответствии с данным Положением.
- 3.26. В случае если работник уволился из данного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты работы в данном образовательном учреждении согласно приказу учреждения.

4 Порядок внесения изменений

- 4.1. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера выплаты могут быть изменены (снижены, повышены или отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом совместного заседания Комиссии по определению размера стимулирующих выплат, приказа директора учреждения.
- 4.2. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКУ. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

- 4.3. Изменения и дополнения в настоящее положение действуют с момента их утверждения директором учреждения.

5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

- 5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде премий:
 - за качественное выполнение дополнительных работ, которые не

- учтены в должностных обязанностях работников;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- иные выплаты.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за участие в областных, районных конкурсах и других мероприятиях межрегионального значения.

- 5.2.** Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.
- 5.3.** Показатели стимулирования за реализацию дополнительных работ, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.
- 5.4.** Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей премирования для установления выплат за интенсивность труда, порядок определения размера причитающихся выплат.

6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

- 6.1.** Стимулирующие выплаты устанавливаются за сложность, напряженность и высокое качество работы. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных (ежемесячных) премий в случаях:

Премия за качество выполненных работ – выплачивается работникам при:

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Ленинградской области, ведомственными наградами Министерства культуры и благодарственными письмами Управления культуры в размере 3000 рублей..

За долгую и безупречную работу и к юбилейным датам (женщины 50,55 лет, мужчины 50, 60 лет) в размере до 3000 рублей;

Выплата за качество и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

6.2. Стимулирующие выплаты в виде надбавок:

- «Заслуженный» - 20 процентов, установленного должностного оклада по основной должности.

•

7. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

7.1. Выплата за выслугу лет работникам культуры, производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой выплаты в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

- от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 20 процентов;
- от 15 лет до 20 лет - 25 процентов;
- свыше 20 лет - 30 процентов.

- молодым специалистам 30% от оклада (специалисты — закончившие учебное заведение по культурно-досуговой деятельности, и впервые поступившие на работу);

- хорошие результаты аттестации;

- за звание «Заслуженный работник культуры»

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы назначается приказом руководителя учреждения. Выплата надбавки работникам учреждения производится ежемесячно.

Показатели эффективности для назначения стимулирующих выплат

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (ФОТ).

Наименование критерия оценки результативности труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
	Достижение соотношений средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту	0-2
	Отсутствие предписаний, исковых заявлений гос органов надзора за соблюдением действующего законодательства	0-3
	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0-3
	Качественное ведение документации	0-3
	Отсутствие жалоб и обращений от населения, сотрудников по вопросам профессиональной деятельности	0-3
	Интенсивность и напряженность в труде	0-3
	Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	0-3
	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	0-3
	Исполнительская дисциплина	0-2
	Организация и проведение концертных мероприятий(количество участников)	0-5
	Мероприятия направленные на развитие творческого потенциала детей	0-5
	Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 2-х)	0-10
	Увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения	0-5
	Написание сценариев для игровых и конкурсных программ	0-3

	Написание сценариев для концертных программ	0-3
	Участие в районных конкурсах и фестивалях	0-3
	Совместная работа с другими учреждениями поселения	0-2
	Отсутствие обоснованных жалоб от населения на некачественное выполнение должностных обязанностей	0-2
	Художественное оформление сцены и зала перед мероприятиями	0-2
	Составление и выполнение планов мероприятий на год и для работы с детьми в летний период	0-2
	Сопровождение работы концертных мероприятий (звук, аппаратура)	0-3
	Проведение мероприятий для подростков и детей	0-3
	Участие в оказании платных услуг населению	0-3
	Количество обращений в библиотеку, книговыдача	0-3
	Работа по сохранению библиотечного фонда, выполнение тематических и информационных запросов читателей, сбор материалов, связанных с историей поселка и район	0-3
	Формирование библиотечного фонда	0-3

	Участие и проведение культурно-массовых мероприятий	0-10
	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-5
	100 баллов	

3.1.Критерии для расчета стимулирующих выплат художественному руководителю

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения	0-5
2.	Качественное ведение документации	0-3
3.	Отсутствие жалоб и обращений от населения, сотрудников по вопросам профессиональной деятельности	0-3
4.	Интенсивность и напряженность в труде	0-3
5.	Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	0-3
6.	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	0-3
7.	Исполнительская дисциплина	0-2
8.	Организация и проведение концертных мероприятий(количество участников)	0-5
8.	Мероприятия направленные на развитие творческого потенциала детей	0-3
10.	Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 2-х)	0-10
11	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-5
	Всего : 45 балла	

**3.2.Критерии для расчета стимулирующих выплат
руководителям кружка**

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей	0-3
2.	Подготовка материалов для размещения на сайте администрации района	0-5
3.	Организация работы по развитию творческих связей с музыкальными и хоровыми коллективами учреждения	0-3
4.	Проведение культурно-досуговых мероприятий, формирование положительного имиджа для повышения престижности учреждения	0-5
5.	Участие в проведение мероприятий и акций, создание для повышения престижности и имиджа учреждения	0-2
6.	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	0-5
7.	Оказание методической и практической помощи работы любительских коллективов, народной художественной культуры, современных жанров самодеятельного художественного творчества и других форм организации досуга населения	0-5
8.	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции отдела	0-3
9.	Активное участие в субботниках и других коллективных трудовых делах	0-5
10.	Подготовка спектаклей для присвоения с целью стимулирования развития народного творчества среди молодежи	0-5
11.	Участие в организации и проведении конкурсов, мастер-классов детских коллективов с целью повышения квалификации.	0-5
12.	Отсутствие претензий к работе отдела со стороны руководителя учреждения	0-3
13.	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-5
	Всего : 50 баллов	

**3.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат
Инженеру по обслуживанию здания**

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Интенсивность и напряженность в труде:(Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания, Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании учреждения)	0-3
2.	Отсутствие жалоб и обращений от населения, сотрудников по вопросам профессиональной деятельности	0-3
3.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	0-2
4.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	0-3
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-3
6	Выплаты за высокие результаты работы (особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);	0-3
7	Исполнительная дисциплина: Отсутствие аварийных ситуаций за данный период, Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности, Отсутствие претензий к работе отдела со стороны руководителя учреждения)	0-2
8	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-5
	Всего: 24 баллов	

3.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат для хормейстера народного хора, аккомпаниатора

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и напряженность в труде: Организация работы по развитию творческих связей с музыкальными и хоровыми коллективами учреждения. Проведение культурно-досуговых мероприятий, формирование положительного имиджа для повышения престижности учреждения. Участие в проведение мероприятий и акций, создание для повышения престижности и имиджа учреждения. внесение предложений по	0-2

	совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение)	
2.	Организация и проведение концертных мероприятий(количество участников)	0-5
3.	Исполнительская дисциплина	0-2
4.	Организация и проведение концертных мероприятий(количество участников)	0-5
5.	Мероприятия направленные на развитие творческого потенциала детей	0-3
6.	Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 2-х)	0-10
7.	Написание сценариев для игровых и конкурсных программ	0-3
8.	Художественное оформление сцены и зала перед мероприятиями	0-2
9.	Составление и выполнение планов мероприятий на год и для работы с детьми в летний период	0-2
10.	Сопровождение работы концертных мероприятий (звук, аппаратура)	0-3
Итого 37 баллов		

**3.5. Критерии для расчета стимулирующих выплат для
Инструктор по массовой работе Режиссер**

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей	0-3
2.	Участие в проведение мероприятий и акций, создание для повышения престижности и имиджа учреждения	0-2
3.	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	0-5
4.	Оказание методической и практической помощи работы любительских коллективов, народной художественной культуры, современных жанров самодеятельного художественного творчества и других форм организации досуга населения	0-5
5.	Участие и выполнение особо важных работ и мероприятий	0-2
6.	Активное участие в субботниках и других коллективных трудовых делах	0-5
7.	Участие в организации и проведении конкурсов, мастер-классов детских коллективов с целью повышения квалификации.	0-5
8.	Отсутствие претензий к работе отдела со стороны руководителя учреждения	0-3

9.	Интенсивность и напряженность в труде	0-2
10.	Сопровождение работы концертных мероприятий (звук, аппаратура)	0-2
11.	Участие и проведение культурно массовых мероприятий	0-13
	Всего 47 балл	

.5. Критерии для расчета стимулирующих выплат для Бухгалтера

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей	0-3
2	Достижение соотношений средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту	0-2
3	Отсутствие предписаний, исковых заявлений гос органов надзора за соблюдением действующего законодательства	0-3
4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	0-8
5	Качественное ведение документации	0-3
6	Отсутствие жалоб и обращений от населения, сотрудников по вопросам профессиональной деятельности	0-3
7	Интенсивность и напряженность в труде	0-3
8	Безуокизненное соблюдение финансовой дисциплины	0-3
9	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности	0-3
10	Исполнительская дисциплина	0-2
11	Активное участие в субботниках и других коллективных трудовых делах	0-5
12.	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции отдела	0-3
13	Увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения	0-5
	Всего 46 балл	

3.6.Критерии для расчета стимулирующих выплат для уборщицы помещений

№	Критерии	Баллы
1.	Качественное проведение генеральных уборок	0-5
2.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	0-3
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	0-1
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	0-3
5.	Посещение мероприятий в рамках учреждения, окружных, городских мероприятий	0-2
6.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	0-3
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний	0-3
8.	Активное участие в субботниках и других коллективных трудовых делах	0-5
	Всего: 25 баллов	

В случае, если предлагаются два и более показателя эффективности, для назначения стимулирующей выплаты можно выбрать один, при этом другой может использоваться при определении размера премии

8. ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИЙ.

8.1.Премирование предусматривает выплату сотруднику денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за безупречное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными актами, приказами директора учреждения, за достижение результатов.

8.2.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

-премия за интенсивность и высокие результаты работы.

8.3. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, протокола заседания комиссии о материальном стимулировании в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

8.4..Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитывается следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Основанием для установления премиальных выплат по итогам работы учреждения являются:

- результативность работы учреждения культуры, достигнутая путем своевременного и качественного выполнения плановых и неплановых мероприятий;
- успешная реализация общественно-значимого мероприятия , получившая широкий общественный резонанс и высокую оценку Учредителя;
- проявление инициативы и степень личного вклада работника при решении актуальных задач в проведении мероприятий , совершенствовании деятельности учреждения;
- выполнение и перевыполнение финансовых и плановых показателей эффективности деятельности учреждения, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за инициативный подход в решении вопросов хозяйственной деятельности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.
- за выдвижение и начальную проработку новых идей, проектов (стартовая премия), отличающихся актуальностью, социальной значимостью, инновационным характером и обладающих творческим и финансовым потенциалом;

- за конечные успешные результаты реализации проектов, программ (финансовая премия), получивших финансовую поддержку сторонних организаций, предприятий, частных лиц, позволивших качественно и количественно улучшить основные показатели работы учреждения, способствующие продвижению проекта в обществе, повышению статуса учреждения ;
- за , высокий организационный и творческий уровень работы МКУ , увеличение числа участников, активное участие в конкурсах различного уровня, завоевание призовых мест, за активное участие в концертной деятельности;
- за успешную организацию проведенных мероприятий (праздников, народных гуляний, фестивалей, конкурсов) (экспресс-премия), отличающихся актуальностью и значимостью, высоким уровнем подготовки и проведения, инновационностью форм и методов проведения, использованием новых информационных и (или) культурно-досуговых технологий, с привлечением внебюджетных средств, имеющих положительный резонанс в СМИ.
- за проведение восстановительных работ по ликвидации аварийных ситуаций.

8.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.6.Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

8.7. Размер премии фиксируется определенной суммой и устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

8.8. Периодичность выплаты премий работникам не устанавливается, так как носит единовременный характер.

8.9. Работник может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования, премия так же не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

9.1. По решению комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь за счёт

экономии заработной платы в следующих случаях:

- на лечение;
- на погребение (членам семей работников в случае смерти работника или потери им трудоспособности);

9.2. Размер разовой выплаты материальной помощи, устанавливается руководителем учреждения, и не превышает 3000 рублей.

10. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ВСЕХ ВИДОВ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

10.1. Материальные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения и протокола комиссии о материальном стимулировании.

10.2. Лишение сотрудника доплат и надбавок полностью или частично производиться на основании приказа директора учреждения, с обязательным указанием причины лишения или уменьшения материальных выплат.