|  |  |
| --- | --- |
| Принято с учетом мотивированного мнения  Совета трудового коллектива МБУК  «Центр культуры и досуга»  ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан  протокол № 2 от «25» января 2016 | Утверждено приказом директора  МБУК «Центр культуры и досуга»  ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан  № 3 от «25» января 2016 г    . |

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ

РАБОТНИКОВ МБУК «ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА»

ЗАТО МЕЖГОРЬЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

г. Межгорье 2016 г.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством, с законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, постановлением администрации ЗАТО Межгорье от 31.07.2014 года № 1006, иными нормативными актами и предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия, порядок установления, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

1.2. Положение разработано с целью повышения заинтересованности работников в конечных результатах работы, развития инициативы и творческой активности, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности, успешного добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры и досуга» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее - Учреждение).

1.4. Руководитель учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива утверждает настоящее Положение, а также вносит изменения и дополнения в него.

1.5. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

**Персональные выплаты:**

* персональный повышающий коэффициент к окладу;
* повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
* повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
* повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;
* повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
* повышающий коэффициент к окладу водителям за классность;
* повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

**Стимулирующие надбавки:**

* стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
* стимулирующая надбавка за выслугу лет;
* стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

**Премии:**

* по итогам работы (за месяц, квартал, год);
* за качество выполняемых работ;
* за выполнение особо важных и срочных работ;
* за интенсивность и высокие результаты работы.

1.6. В целях объективной оценки результатов работы и качества труда по заданным критериям и показателям эффективности деятельности работников, в Учреждении создается оценочная комиссия. Состав комиссии, регламент ее работы утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.7. При установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в учреждении применяется балльная оценка результатов работы и качества труда.

**2.Порядок и условия установления повышающих коэффициентов**

2.1. К окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты.

2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу  
определяется путем умножения размера оклада работника на  
повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к  
окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. *Персональный повышающий коэффициент к окладу* может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0;

2.4. *Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности* устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам , занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям ведущего звена:

главный - 0,25;

ведущий - 0,2;

по остальным должностям:

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,1;

второй категории - 0,05;

третьей категории – 0,03.

2.5. *Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство* устанавливается с целью стимулирования основного персонала Учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий – до 0,30 (для ведущих театров и творческих коллективов-  
до 0,4);

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0, 05;

2.6. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, устанавливается в течение 3 лет повышающий коэффициент к окладу в размере - 0,2.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. *Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и*  
*ответственных работ* устанавливается по решению руководителя  
учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и  
привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Решение  
о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается  
руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах- 0,2.

2.9. *Повышающий коэффициент к окладу водителям за классность* устанавливается водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке  
1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих  
отметок «В», «С», «Д» и «Е»),

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском  
удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»).

**3.Порядок и условия установления стимулирующих надбавок**

3.1 Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах  
предоставленных субсидий на возмещение затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

3.2. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах предоставленных субсидий на возмещение затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности:

* руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
* остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.3. *Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала театров и учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок и других мероприятиях. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть отменена. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом [критериев](http://consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100091) оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложения № 1 к настоящему Положению.

3.3.1. Для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы творческого персонала Учреждения, для каждой должности устанавливаются группы критериев, показатели и критерии оценки эффективности работы, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

3.3.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной надбавки (Приложение № 1).

3.3.3. Размер надбавки устанавливается в процентах к должностному окладу пропорционально количеству баллов:

* до 50 баллов – 10 %
* от 50 до 70 баллов – 20 %
* от 70 до 90 баллов –35 %
* от 90 до 100 баллов – 50 %

3.3.4. Надбавка может быть снижена или отменена полностью на основании приказа руководителя Учреждения по следующим причинам:

- снижение эффективности профессиональной деятельности работника;

- невыполнение плановых заданий и показателей;

- совершение дисциплинарного проступка;

- нарушение служебной этики;

- невыполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.4. *Стимулирующая надбавка за выслугу лет* устанавливается ежемесячно работникам в соответствии с п.6 настоящего Положения.

3.5. *Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ* устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. При назначении надбавки учитываются:

3.5.1. Наличие звания (ученой степени) по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

За ученую степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 35 %;

За ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 20 %

за почетные звание «Народный» и «Заслуженный» - 35% и 20 % соответственно.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Надбавка за звание (ученую степень) не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

3.5.2. Наличие звания учреждения "академический".

Надбавка устанавливается руководителям, художественному и артистическому персоналу учреждений культуры и искусства, имеющих звание "академический", в размере 10% от оклада.

3.5.3. Знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Надбавка устанавливается работникам за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размер надбавки - до 15% от оклада.

**4. Условия и порядок премирования**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год, летний период) за счет бюджетных средств или средств от приносящей доход деятельности. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах предоставленных субсидий на возмещение затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

* заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
* руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
* остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.2. *Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год, летний период)* выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период. Премия по итогам работы за отчетный период начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, премиальные выплаты осуществляются пропорционально отработанным полным календарным месяцам в году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время (день, неделю), размер премиальной выплаты устанавливается исходя из должностных окладов (тарифных ставок), исчисленных пропорционально отработанному времени, за которое производится премиальная выплата.

Размер премии устанавливается в размере до 100**%** должностного оклада.

При премировании учитывается критерии:

* степень выполнения учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ);
* успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная работа 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.
* высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских мероприятий, научно-методической работе.
* исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения, вверенных ему технических средств.
* отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством.

Работникам, обеспечивающим выполнение дополнительных видов деятельности и содержащихся в штатном расписании Учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, выплачивается ежемесячная премиальная выплата. Размер выплаты до 50 % от чистой прибыли[[1]](#footnote-1) полученной по соответствующим видам экономической деятельности.

4.3. *Премия за качество выполняемых работ*выплачивается работникам при:

* поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан в порядке, определенном законами РФ и РБ;
* награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан в установленном порядке;
* награждении Почетной грамотой Председателя Совета городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан в установленном порядке;
* награждении Почетной грамотой главы Администрации городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан в установленном порядке;
* Почетной грамотой учреждения в размере – до одного должностного оклада.

4.4. *Премия за выполнение важных и срочных работ* выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в размере до - 100% должностного оклада. Премия выплачивается на основании приказа директора конкретным работникам с учетом их личного вклада.

4.5. *Премия за интенсивность и высокие результаты работы* выплачивается творческим работникам единовременно за интенсивность и высокие  
результаты работы. Конкретный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом [критериев](http://consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100091) оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению;

4.5.1. Для определения размеров премии за интенсивность и высокие результаты работы персонала Учреждения, для каждой должности устанавливаются группы критериев, показатели и критерии оценки эффективности работы, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

4.5.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной премии.

4.5.3. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде (год, полугодие, квартал);

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период

i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. план.) / SUM Б,

i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

Qстим. план. – плановый фонд персональных стимулирующих выплат и надбавок работникам Учреждения в расчете на плановый период;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и иных работников (непосредственно подчиненных руководителю);

4.6. Порядок и условия определения размеров премий устанавливается настоящим Положением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы **не применяется** к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.8. Лишение либо снижение размера премии по результатам работы производится за нарушения или упущения в работе в следующих размерах:

* наложенные дисциплинарные взыскания

-100 % - за прогул, за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсического и иного опьянения;

-50 % - за опоздания;

* официально зарегистрированные нарушения трудовой и производственной дисциплины, нарушения общественного порядка, правил трудового распорядка и противопожарной безопасности,

-100 %;

* несвоевременное предоставление отчетности (в том числе перспективных планов, отчетов месячных, квартальных, годовых, нарушение сроков ведение журналов учета работы и т.д.),

-25 %;

4.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом  
результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями  
оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий ежегодно устанавливаются Отделом образования, культуры, молодежной политики и спорта администрации городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан в трудовом договоре с руководителем учреждения.

4.10. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

4.11. Источник выплаты премий определяется директором Учреждения и указывается в соответствующем приказе.

**5. Другие вопросы оплаты труда.**

**Условие и порядок предоставления материальной помощи.**

5.1. Из экономии фонда оплаты труда и за счет приносящей доход деятельности работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются настоящим Положением. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника:

* в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства - до 1 500 рублей;
* продолжительной болезнью сотрудника - до 2000 рублей;
* вступления работника в брак – до 1000 рублей;
* рождение в семье ребенка – до 1500 рублей;
* в других непредвиденных случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, пожар или другими причинами) - до 3000 рублей.

5.2. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой конкретному работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничиваются.

**6.Порядок назначения ежемесячной стимулирующей надбавки к**

**должностному окладу за выслугу лет работникам Учреждения**

6.1. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам Учреждения, за исключением работников, должности которых введены за счет средств от приносящей доход деятельности, производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада) при выслуге лет:

от 5 лет до 10 лет - 20%;

от 10 лет до 15 лет - 25%;

от 15 лет до 20 лет - 30%;

от 20 лет до 25 лет - 35%;

от 25 и выше - 40%.

Максимальный размер надбавки не может превышать 40 процентов оклада (должностного оклада).

6.2. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной  
стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам Учреждения, включается:

Время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, в аппарате Министерства культуры Республики Башкортостан, Министерства культуры и национальной политики Республики Башкортостан и местных органов управления культурой. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти. Время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством. Время обучения работников государственных учреждений культуры и искусства в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу. Время работы в аппарате: профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов; партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов. Время представляемых женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры и искусства, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

6.3.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

6.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех  
случаях исчисления среднего заработка.

6.3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка. Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном отпуске либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

6.3.4. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании  
приказа руководителя Учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

6.3.5. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется  
пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

6.4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

6.4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

6.4.2. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителем Учреждения.

6.4.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, либо иные документы, подтверждающие факт работы.

6.4.4. Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом и передается руководителю Учреждения для издания приказа о выплате надбавки за выслугу лет. Выписки из решения указанной комиссии передаются в бухгалтерию для начисления ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет и в отдел кадров для приобщения к личному делу работника.

6.5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет

6.5.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников Учреждения размеров надбавок за выслугу лет возлагается на инспектора по кадрам и руководителя Учреждения.

6.5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавок за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**7.Единовременные денежные вознаграждения**

**по результатам работы, в связи с государственными и**

**профессиональными праздниками, юбилейными датами**

7.1. Работникам в пределах, выделенных бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения могут быть выплачены единовременные денежные вознаграждения:

* юбилярам, работающим на постоянной основе и проработавшим в Учреждении не менее 5 лет при достижении 50, 55, 60-лет и т.д. - в размере - 100%оклада (должностного оклада);
* к выходу на пенсию - 100% оклада (должностного оклада);
* в связи с праздничными днями 23 февраля, 8 марта, День работника культуры - до 1000 рублей;
* в связи с профессиональными праздниками - до 1000 руб**.**

7.2. Размер указанных денежных вознаграждений определяется приказом руководителя Учреждения, без учета мнения Совета трудового коллектива.

7.3. Размер единовременного денежного вознаграждения устанавливается в процентах или в абсолютных размерах.

Приложение № 1

к положению о материальном стимулировании работников

**Показатели и критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат надбавки или премии за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Должность | Наименование показателя  эффективности деятельности работника | Критерии и показатели оценки | Единица  измерения | Шкала оценки  (в баллах) |
| ***Критерии оценки по основной деятельности*** |
| 1 | Режиссер, балетмейстер, хормейстер, ассистент режиссёра,  руководитель кружка (любительского объединения, клуба по интересам), руководитель студии | Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре, концертной деятельности, постановке спектаклей, проведении выставок и др. мероприятиях; | Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период.[[2]](#footnote-2) | Да/нет | 0-5 |
| Освоение и внедрение инновационных методов работы; | Разработка и внедрение новых методов, форм работы, доля их в общем количестве профильных услуг; | Да/нет | 0-7,5 |
| Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии); | Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.); | Да/нет | 0-5 |
| Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки; | Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника; | Да/нет | 0-5 |
|  |  | Особые творческие достижения; | Номинация на профессиональную премию, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение, оригинальная режиссура, звуковые и световые решения и т.д.), творческое новаторство; | Да/нет | 0-7,5 |
| Наличие или присвоение (подтверждение) звания «народный (образцовый)» | Наличие приказа Министерства культуры РБ, о присвоении (подтверждении) звания |  | 0-10 |
|  |  | коллектив художественной самодеятельности; | «народный (образцовый)» коллектив художественной самодеятельности, диплома установленного образца; | Да/нет |  |
| Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.); | Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий, работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей; | Да/нет | 0-10 |
| Увеличение численности участников клубных формирований, любительских объединений, клубов по интересам, кружков; | Увеличение средней наполняемости участников клубных формирований не менее чем на 20 % (официально зафиксированные участники клубных формирований в журналах учета работы на конец года); | Да/нет | 0-10 |
| Участие в получение грантов; | Разработка и подача проектов для получения грантов или дополнительного финансирования; | Да/нет | 0-5 |
|  |  | Публикация и освещение творческой деятельности в средствах массовой информации; | Подготовка регулярных объявлений и публикаций в СМИ, которые способствуют повышению имиджа Учреждения; | Да/нет | 0-5 |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях; | Динамика системного участия работников в указанных мероприятиях, либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба; | Да/нет | 0-10 |
|  | ***Критерии трудовой и исполнительской дисциплины*** |  |  |
| Своевременное предоставление всех видов отчетности (в том числе видео, фото и др.); | Соблюдение установленных требований к подготовке и ведению сопроводительной и учетной (отчетной) документации; | Да/нет | 0-5 |
| Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей; | Отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.; | Да/нет | 0-5 |
| Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг к качеству работы; | Да/нет | 0-5 |
| Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения к исполнению должностных обязанностей; | Да/нет | 0-5 |
|  |  |  | **ИТОГО** |  | **100** |
| 2 | Звукорежиссер, звукооператор,  художники всех специальностей,  аккомпаниатор -концертмейстер,  методист, культорганизатор,  ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки. | Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре, концертной деятельности, постановке спектаклей, проведении выставок и др. мероприятиях; | ***Критерии оценки по основной деятельности*** | Да/нет | 0-10 |
| Выполнение плановых показателей, загрузки по должности за отчетный период.[[3]](#footnote-3) |
| Освоение и внедрение инновационных методов работы; | Разработка и внедрение новых методов, форм работы, доля их в общем количестве профильных услуг; | Да/нет | 0-7,5 |
| Перевыполнение средней загрузки по должности (профессии); | Перевыполнение нормативных показателей результативности деятельности работника (количество выступлений, степень занятости в мероприятиях и т.д.); | Да/нет | 0-5 |
| Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки; | Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (наличие сертификатов или удостоверений), инициатива работника; | Да/нет | 0-5 |
| Особые творческие достижения; | Номинация на профессиональную премию, фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение, оригинальная режиссура, звукорежиссура, звуковые и световые решения и т.д.), творческое новаторство; | Да/нет | 0-7,5 |
| Проведение самостоятельной творческой работы (программы, мастер-класса, встречи, проекта, культурно-досугового мероприятия и др.); | Высокий уровень подготовки и проведения указанных мероприятий, работа над которыми осуществляется работником по собственной инициативе за рамками своих должностных обязанностей; | Да/нет | 0-10 |
| Участие в получение грантов; | Разработка и подача проектов для получения грантов или дополнительного финансирования; | Да/нет | 0-5 |
| Участие в методической работе; | Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, сценарных разработок, авторских программ, выступлений и др; | Да/нет | 0-5 |
| Публикация и освещение творческой деятельности в средствах массовой информации; | Подготовка регулярных объявлений и публикаций в СМИ, которые способствуют повышению имиджа Учреждения; | Да/нет | 0-5 |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях; | Динамика системного участия работников в указанных мероприятиях, либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба; | Да/нет | 0-10 |
| Участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалей, концертов, конкурсов, программ, проектов и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей; | Непосредственное участие в указанных мероприятиях. Личная инициатива. Достижение позитивного результата; | Да/нет | 0-10 |
|  |  | Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг; | Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц; | Да/нет | 0-5 |
|  | ***Критерии трудовой и исполнительской дисциплины*** |  |  |
| Своевременное предоставление всех видов отчетности (в том числе видео, фото и др.); | Соблюдение установленных требований к подготовке и ведению сопроводительной и учетной (отчетной) документации; | Да/нет | 0-5 |
| Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей; | Отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.; | Да/нет | 0-5 |
| Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг к качеству работы; | Да/нет | 0-5 |
| Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения к исполнению должностных обязанностей | Да/нет | 0-5 |
|  | **ИТОГО** |  | **100** |

1. Чистая прибыль — это доход, с учетом всех произведенных затрат. [↑](#footnote-ref-1)
2. Средняя загрузка по должности устанавливается локальными актами Учреждения (положения, должностные инструкции, персональные задания и др.). [↑](#footnote-ref-2)
3. Средняя загрузка по должности устанавливается локальными актами Учреждения (положения, должностные инструкции, персональные задания и др.). [↑](#footnote-ref-3)