

СОГЛАСОВАННО:

Председатель Совета

Трудового коллектива

*С. С. Свасильев*

Протокол № 2 от 01.11.2013 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МКУ «ЦКД» с. Горькая Балка

*И.А. Киреева*

Приказ № 53 от 01.11.2013 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о доплатах и надбавках стимулирующего характера  
работников муниципального казённого учреждения  
«Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера работников муниципального казённого учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников учреждения культуры (далее - работников культуры).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам культуры (далее - выплаты стимулирующего характера). Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат и предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казённого учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района.

1.3. Положение утверждено в соответствии с процедурой принятия коллективного договора, локальных актов, предусмотренной уставом учреждения с учётом мнения Совета трудового коллектива.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением культуры с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Руководитель учреждения культуры вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения культуры.

1.6. Настоящее Положение определяет перечень, условия осуществления и ~~размеры~~ выплат стимулирующего характера.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде выплат стимулирующего характера, к которым относятся:

- Премияльные выплаты по итогам работы.
- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам, работающих на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## 2. Порядок установления стимулирующих выплат по итогам работы.

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам Учреждения осуществляется комиссией. В состав комиссии входят:

- руководитель учреждения,
- ответственный по охране труда,
- ~~разной~~ член коллектива.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, устанавливаются в абсолютном значении по итогам предыдущего периода (6 месяцев). Размеры стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается по сумме баллов к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничиваются.

2.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются каждой категории работников на основании результатов деятельности по показателям эффективности деятельности, разработанным Учреждением.

К каждому из показателей стимулирования по категориям работников устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Учреждение самостоятельно разрабатывает и устанавливает порядок предоставления и форму бланков по оценке показателей работы каждого сотрудника установленными индикаторами и порядок расчета размера стимулирующих выплат по итогам работы, которые закрепляются приказом по Учреждению с согласованием совета трудового коллектива.

Учреждение вправе изменять и дополнять перечень показателей эффективности деятельности по каждой категории работников.

2.4. Индикатором измерения показателей стимулирования в МКУ «ЦКД» является количество баллов, поэтому сумма баллов по индикаторам должна дать итоговое количество баллов по одному показателю стимулирования.

Общая сумма баллов по индикаторам измерения составляет максимальное количество баллов для определенной категории работников.

2.4.1. Максимальное количество баллов для специалистов не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов - не более 20 баллов. Работникам, занимающим должности технических исполнителей не более 5 баллов.

2.4.2. Учреждение самостоятельно разрабатывает форму и порядок заполнения индикаторов показателей, подсчета баллов и их оценку по каждому работнику. В оценочном листе (Приложение 1) каждому работнику учреждения указываются:

- Критерии и показатели оценки;
- Максимальное количество баллов по критерию;
- Расчет показателя;
- Период оценки;
- Максимальная сумма баллов данной категории работников.

2.4.3. Оценочные листы заполняются в несколько этапов:

I этап – самим работником;

II этап – комиссией Учреждения по стимулирующим выплатам.

Комиссия осуществляет подсчет общего количества баллов, определяет стоимость одного балла. Стоимость единицы балла определяется разницей между плановым размером стимулирующего фонда с учетом неиспользованной экономии и фактическими начисленными суммами из фонда заработной платы.

2.4.4. За 2 недели до окончания рассматриваемого периода работник предоставляет в комиссию информацию о набранной сумме баллов;

2.4.5. Размеры стимулирующей надбавки, устанавливаемой работникам Учреждения рассматриваются комиссией и согласовываются с председателем совета трудового коллектива.

2.4.6. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующей надбавки и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

2.4.7. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

2.4.8. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает проект приказа, который согласовывается с председателем трудового коллектива. Согласованный приказ является основанием для выплаты стимулирующих надбавок.

2.4.10. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется (приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

### 3. Виды выплат стимулирующего характера.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж работы, выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

3.1 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий; за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Перечень критериев оценки результативности работы работников устанавливается учреждением в зависимости от специфики деятельности. (Приложение 2)

3.2 Выплата 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. Размер:

до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

3.3 Выплата за стаж работы, выслугу лет – устанавливается работникам в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

3.4 Премии по итогам работы за соответствующий период устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников муниципального казённого учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района

3.5 Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения культуры устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда. Размеры выплат стимулирующего характера работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения.

4.1. При распределении стимулирующих выплат за эффективность и результативность трудовой деятельности используются нижеперечисленные

критерии и показатели оценки деятельности работников. При изменении целей и задач критерии и показатели оценки могут быть изменены и дополнены.

4.2. Критерии и показатели оценки деятельности работников определяются по категориям работников согласно приложениям к данному Положению:

- Специалисты (Приложение 2);
- Технические исполнители (Приложение 2).

5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья посетителей Учреждения, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения Совета трудового коллектива Учреждения.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия утверждения приказом директора.

6.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 6.3. настоящего Положения.



Приложение 2  
к Положению о доплатах и надбавках  
стимулирующего характера работников  
муниципального казённого учреждения  
«Центр культуры и досуга»  
с. Горькая Балка Советского района

**Перечень показателей эффективности деятельности  
по каждой категории работников**

1. Специалисты.

1.1. Художественный руководитель:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим периодом</li> <li>- Увеличение количества посетителей (человек) культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим периодом</li> <li>- Увеличение количества клубных формирований по сравнению с предыдущим периодом</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>
Работа по краевым целевым программам	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие авторской программы</li> <li>- ежегодный план работы</li> <li>- своевременная сдача отчётности в полном объёме</li> <li>- наличие архива проводимых мероприятий</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1,5</p> <p style="text-align: center;">0,5</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>
Эффективность применения знаний практической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие клубного формирования</li> <li>- участие участников клубного формирования в концертной деятельности</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>
Результативность инновационной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Инновационные формы культурного обслуживания населения</li> <li>- Участие в проектной деятельности</li> <li>- Информатизация творческой деятельности.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p>
Результативность творческой деятельности	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места): <ul style="list-style-type: none"> <li>- районного уровня</li> <li>- краевого уровня</li> <li>- регионального уровня</li> </ul>	<p style="text-align: center;">0,5</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1,5</p>
Результативность методической подготовленности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки</li> <li>- непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.</li> <li>- организация и проведение семинаров, мастер-классов на базе учреждения</li> <li>- Освещение деятельности в СМИ (наличие авторских публикаций)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">1</p>
<b>Максимальная оценка</b>		<b>20</b>

### 1.2. Аккомпаниатор-концертмейстер:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- наличие репертуарного списка исполняемых произведений	1
	- качественное и своевременное ведение журналов	1
	- участие в исполнительских коллективах	1
Участие в профессиональных конкурсах	Наличие личных призовых мест на конкурсах исполнительского мастерства (копии грамот, дипломов)	
	- районного уровня	0,5
	- краевого уровня	1
	- регионального уровня	1,5
Эффективность применения знаний практической деятельности	- наличие клубного формирования	1
	- участие участников клубного формирования в концертной деятельности	1
Активность концертной деятельности.	Принимает активное участие в концертной деятельности на уровне:	
	- учреждения	0,5
	- района	1
	- края	1,5
Результативность инновационной деятельности	Наличие собственных обработок, переложений (подтверждено документально)	2
Работа по краевым целевым программам:	- Наличие авторской программы	1,5
	- ежегодный план работы	0,5
	- своевременная сдача отчётности в полном объёме	1
	- наличие архива проводимых мероприятий	1
Результативность творческой деятельности	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места):	
	- районного уровня	0,5
	- краевого уровня	1
	- регионального уровня	1,5
Результативность методической подготовленности	- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки	1
	- непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1
<b>Максимальная оценка</b>		<b>20</b>

### 1.3. Балетмейстер:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- качественное и своевременное ведение журналов	1
	- участие в исполнительских коллективах	1
	- сохранение среднегодового контингента участников	



	клубного формирования - выполнение утвержденного плана хореографических постановок в отчётный период	1 2
Результативность инновационной деятельности	- Наличие авторской программы по виду деятельности, рецензии специалистов учреждений повышения квалификации	2
Активность концертной деятельности.	Принимает активное участие в концертной деятельности на уровне: - учреждения - района - края	0,5 1 1,5
Работа по краевым целевым программам:	- Наличие авторской программы - ежегодный план работы - своевременная сдача отчётности в полном объёме - наличие архива проводимых мероприятий	1,5 0,5 1 1
Результативность творческой деятельности	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места): - районного уровня - краевого уровня - регионального уровня Творческие отчеты перед населением (согласно плана)	0,5 1 1,5 1
Результативность методической подготовленности	- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки - непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1 1
<b>Максимальная оценка</b>		<b>20</b>

#### 1.4. Заверяющий детским сектором:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- увеличение количества культурно-досуговых мероприятий для детей и молодёжи по сравнению с предыдущим периодом	1
	- использование различных методов и форм организации работы	1
	- качественное и своевременное ведение документации	1
	- систематическая работа с детьми из социально-незащищённых семей	1
Результативность инновационной деятельности	- участие в реализации программ развития учреждения	1
	- применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка материалов	1
	- информатизация творческой деятельности	1
Работа по краевым целевым программам	- Наличие авторской программы	1,5
	- ежегодный план работы	0,5
	- своевременная сдача отчётности в полном объёме	1
	- наличие архива проводимых мероприятий	1
Эффективность	- наличие клубного формирования	1

применения знаний практической деятельности	- участие участников клубного формирования в концертной деятельности - взаимодействие с образовательными учреждениям (проведение совместных культурно-массовых мероприятий)	1 2
Результативность методической подготовленности	- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки - непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1 1
Результативность творческой деятельности	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места): - районного уровня - краевого уровня - регионального уровня	0,5 1 1,5
<b>Максимальная оценка</b>		<b>20</b>

### 1.5. Заведующий сектором спортивно-оздоровительной работы:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий спортивной направленности по сравнению с предыдущим периодом	1
	- Увеличение количества участников спортивных формирований по сравнению с предыдущим периодом	1
	- Увеличение количества детей и молодёжи в спортивных формированиях по сравнению с предыдущим периодом	1
	- отсутствие случаев травматизма во время тренировочной работы	2,5
Работа по краевым целевым программам	- Наличие авторской программы	1,5
	- ежегодный план работы	0,5
	- своевременная сдача отчётности в полном объёме	1
	- наличие архива проводимых мероприятий	1
Результативность спортивной деятельности	Участие в соревнованиях (призовые места): - районного уровня	1
	- краевого уровня	1,5
	- регионального уровня	2
	Организация районных соревнований, спортивных мероприятий на базе учреждения	2
Результативность методической подготовленности	- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки	1
	- непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1
Уровень исполнительской дисциплины	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства	1
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей	1
<b>Максимальная оценка</b>		<b>20</b>

## 1.6. Библиотекарь:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- увеличение читательской активности населения по сравнению с предыдущим периодом	1
	- наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга (по количеству проводимых мероприятий соответствующей направленности)	1
	- уровень эстетического оформления, в том числе выставок:	1
	Высокий Средний	0,5
Эффективность деятельности	- факт использования ИКТ в работе библиотеки	1
	- работа по созданию и обновлению электронного каталога	2
	- наличие системы работы с библиотечным фондом	1
	- оказание помощи в подготовке и проведении мероприятий	1
Работа по краевым целевым программам	- Наличие авторской программы	1,5
	- ежегодный план работы	0,5
	- своевременная сдача отчётности в полном объёме	1
	- наличие архива проводимых мероприятий	1
Результативность инновационной деятельности	Инновационно -методическая работа (непосредственное участие):	
	- муниципальный уровень	0,5
	- районный уровень	1
Результативность методической подготовленности	- краевой уровень	1,5
	- повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки	1
	- непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1
	- организация и проведение семинаров, мастер-классов на базе учреждения	1,5
	- освещение деятельности в СМИ (наличие авторских публикаций)	1
<b>Максимальная оценка</b>		<b>20</b>

## 2. Технические исполнители.

### 2.1. Художник:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Высокая организация трудовой деятельности	Проявляет инициативу при подготовке к культурно-досуговым мероприятиям	1
Соблюдение правил	Без замечаний	1

<b>ТБ</b>		
Сокращение неэффективных расходов	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1
Соблюдение этики по отношению к подлегам, посетителям	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Нет нарушений	1
<b>Максимальная оценка</b>		<b>5</b>

### 2.2. Костюмер:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Высокая организация трудовой деятельности	Проявляет инициативу при подготовке к культурно-досуговым мероприятиям	1
Соблюдение правил хранения костюмов и экипировки	Без замечаний	1
Сокращение неэффективных расходов	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1
Соблюдение этики по отношению к подлегам, посетителям	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Нет нарушений	1
<b>Максимальная оценка</b>		<b>5</b>

### 2.3. Дворник, уборщик служебных помещений:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Высокая организация трудовой деятельности	Наличие системы проведения генеральных уборок	1
Соблюдение правил ТБ	Без замечаний	1
Сокращение неэффективных расходов	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1

Соблюдение этики по отношению к коллегам, посетителям	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Нет нарушений	1
<b>Максимальная оценка</b>		<b>5</b>

#### 2.4. Сторож:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Высокая организация охраны объектов учреждения.	Отсутствие случаев кражи, битья окон.	0,5
	Содержание территории, служебного помещения в порядке.	0,5
Соблюдение правил ТБ	Без замечаний	1
Сокращение неэффективных расходов	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1
Соблюдение этики по отношению к коллегам, посетителям	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Нет нарушений	1
<b>Максимальная оценка</b>		<b>5</b>