

Изменения и дополнения в коллективный договор

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ «КУБАНЬ»
ст. НОВОПЛАТНИРОВСКОЙ НОВОПЛАТНИРОВСКОГО
СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ НА 2023-2026 гг.**

Приняты на общем собрании
трудового коллектива
от 05 февраля 2024 г.
Протокол № 1

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения <u>Ленин-паркового р-на</u> <small>наименование муниципального образования</small>
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения <u>суд в КД</u>
Дата <u>06.02.2024 № 16-Нот 19.05.23</u>
<u>Сергей Александрович Рибункин</u> <small>наименование должности, подпись Ф.И.О.</small>

Председатель профсоюзного
комитета МБУ СДК «Кубань»
ст.Новоплатнировской
Новоплатнировского с/п
Л.М.Голенко Голенко

Директор МБУ СДК «Кубань»
ст. Новоплатнировской
Новоплатнировского с/п

О.Г.Эпп Эпп

МП

МП



Согласовано
Председателем профсоюзного
комитета

_____ Л.М.Голенко

Утверждено
Постановлением главы
администрации
Новоплатнировского сельского
поселения Ленинградского района
09.01.2024г. № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения сельский дом культуры «Кубань» ст. Новоплатнировской Новоплатнировского сельского поселения Ленинградского района

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения сельский дом культуры «Кубань» ст. Новоплатнировской Новоплатнировского сельского поселения Ленинградского района (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБУ СДК «Кубань».

1.1 Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 2) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- 3) Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- 4) постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- 5) постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

б) приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

7) Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

8) Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 г. № 325-КЗ «О культуре»;

9) постановления Губернатора Краснодарского края:

от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

от 19 декабря 2023 г. № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;

10) решение Совета муниципального образования Ленинградский район от 27 ноября 2008 г. № 125 «Об оплате труда муниципальных учреждений Ленинградского района»;

11) постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 29 декабря 2023 г. № 1527 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ленинградский район» (далее – Общие требования);

12) иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2 Положение разработано с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

5) отраслевого (межотраслевого) соглашения.

Система оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты

компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края.

Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1 В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2 Размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3 Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		8 121
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8 365
	3 квалификационный разряд	8 616
	4 квалификационный разряд	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
	8 квалификационный разряд	9 991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10 291
	7 квалификационный разряд	10 600
	8 квалификационный разряд	10 918
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11 246
4 квалификационный уровень - профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		11 584
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
		9 258
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		12 591
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
		14 480
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
		16 508

2.3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.4 Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.4. Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.1.6. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

работников культуры, искусства и кинематографии не более 3000 рублей в месяц;

иных работников в размере 1800 рублей в месяц.

3.2. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принимаемых учреждениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений культуры и иным работникам, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет от 5 до 20 лет – 15 %

свыше 20 лет – 20%.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения комиссии соответствующего учреждения.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, ученая степень.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

- 10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;
- 20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;
- 30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Премияльные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение 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 течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.4.3. Премия выплачивается работникам учреждения одновременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Ленинградского района.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается главой Новолатнировского сельского поселения Ленинградского района, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.6. Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими утвержденных целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных учредителем.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает глава Новолатнировского сельского поселения.

6.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),

составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени;

6.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего

рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.6. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

6.7. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.8. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.9. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

6.10. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.11. Штатное расписание учреждения формируется ежегодно по состоянию на 1 января, а также при увеличении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

6.13. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления.

Согласовано:
Председателем профсоюзного
комитета

_____ Л.М.Голенко

Утверждено:
Постановлением главы
администрации
Новоплатнировского сельского
поселения Ленинградского района
09.01.2024г. № 1

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников муниципального
бюджетного учреждения сельский дом культуры «Кубань» ст.
Новоплатнировской Новоплатнировского сельского поселения
Ленинградского района

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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 от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» и иных законов и нормативных актов Российской Федерации, Краснодарского края и Ленинградского района;

Трудового и Налогового кодексов РФ;
устава МБУ СДК «Кубань»;
коллективного договора.

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 МБУ СДК «Кубань».

Заработная плата работников МБУ СДК «Кубань» 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 МБУ СДК «Кубань» 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.

1.4. Настоящим Положением под материальным стимулированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера должностного оклада, в форме доплат, надбавок, премии, материальной помощи и компенсационных выплат.

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 на основе как индивидуальной оценки директора МБУ СДК «Кубань», 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, то есть надбавки, компенсационные выплаты, доплаты, премии и материальную помощь одновременно.

Оклады работников ниже размеров базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных Правительством, должны быть повышены минимум до размеров базовых окладов, утвержденных для ПКГ, к которой отнесена их профессия или занимаемая должность.

В тех случаях, когда заработная 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.

2. 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, полугодовой, 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 МБУ СДК «Кубань» 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 осуществляется по критериям и показателям, утвержденным для работников – по критериям и показателям, утвержденным руководителем МБУ СДК «Кубань».

3.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

Стаж работы в должности;

отсутствие случаев травматизма воспитанников во время занятий ;

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 МБУ СДК «Кубань» 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 и учредителя.

3.7. Состав Комиссии утверждается приказом директора МБУ СДК «Кубань».

3.8. Председателем Комиссии является руководитель учреждения.

3.9. В полномочия Комиссии входят:

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.

3.10. 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 месяца, квартала, полугодия или года 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 считаются принятыми, если за них 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 пяти 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 определенный срок (месяц, квартал и т. д.).

3.20. Стимулирующие выплаты следующим работникам могут начисляться в суммовом выражении и в процентном соотношении.

3.21. Размер стимулирующих выплат по результатам работы работникам МБУ СДК «Кубань» определяется следующим образом – определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ СДК «Кубань», отводимый на выплату стимулирующих надбавок по результатам работы работникам МБУ СДК «Кубань».

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 1 балла.

3.23. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками 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 директора МБУ СДК «Кубань».

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, приказом 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 МБУ СДК «Кубань». 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 региональных, 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 Минкультуры, губернатора Краснодарского края, ведомственными наградами и благодарственными письмами Минкультуры в размере 3000 руб.; Почетной грамотой или благодарностью

администрации Муниципального района – 2000 руб., Почетной грамотой отдела культуры – 1000 руб.);

за долгую и безупречную работу и к юбилейным датам (50,55, 60,65 лет) в размере до 5000 руб.;

по случаю профессионального праздника – до 5000 руб.;

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:

- за наличие звания творческого коллектива «Народный», «Образцовый», «Заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

Показатели эффективности для назначения стимулирующих выплат

	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
<i>Для руководителей творческих коллективов(ТК)-дирижер, режиссер, хореограф</i>				
За выполнение муниципального задания За документационное обеспечение деятельности коллектива	Наличие положения, журнала учета работы, репертуарного плана, отчетного мероприятия коллектива, портфолио коллектива	Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников коллектива (студии) по сравнению с прошлым годом Заполняемость журнала учета работы ТК, до 20-го числа сдача его на проверку	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
Выполнение особо важных работ	Наличие достижений руководителя, наличие достижений коллектива	Подготовка исполнителей к участию в конкурсах и мероприятиях	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
За интенсивность (выполнение норматива в соответствии с положением)	Участие коллектива и работника в творческой деятельности учреждения	Количество творческих мероприятий, в которых привлекался коллектив или сам работник	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
За качество	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество услуг, дисциплинарного взыскания	Надлежащее выполнение своих должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
<i>Для художественного руководителя (представляется директором на основании отчета о работе)</i>				

За выполнение муниципального задания	Своевременная и качественная подготовка семинаров, проведение консультаций, организация фестивалей и конкурсов	Количество мероприятий, наличие положительных отзывов, охват населения	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
Выполнение особо важных работ	Разработка и реализация инновационных проектов, разработка новых форм проведения мероприятий, выполнение поручений учредителя и директора учреждения	Своевременная и всесторонняя подготовка культурно-массовых мероприятий	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
За интенсивность работы	Осуществление методического руководства в соответствии с уставом учреждения и должностной инструкцией	Количество семинаров, количество участников семинаров, выезда в сельские учреждения, количество подготовленных документов, отчетов, справок, разнообразие репертуарного плана, увеличение показа фильмов	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
За качество	Отсутствие жалоб от граждан на качество оказания услуг, соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие взысканий	Надлежащее выполнение трудовых обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
Культурорганизатор (представляется художественным руководителем по результатам отчета работы сотрудника)				

Выполнение муниципального задания	За выполнение мероприятий в соответствии с МЗ	Количество мероприятий, наличие положительных отзывов, охват населения	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
Выполнение особо важных работ	За качественное выполнение поручений администрации, директора учреждения	Своевременная и всесторонняя подготовка культурно-массовых мероприятий, качество	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
За интенсивность работы	Участие работника в творческой деятельности учреждения	Количество творческих мероприятий, проводимых работником и количество мероприятий, к которым привлекался работник	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу
За качество	Отсутствие жалоб от граждан на качество оказания услуг, соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие взысканий	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	2,5% к должностному окладу

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.

7. ВИДЫ И РАЗМЕР ПРЕМИЙ

7.1. 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.

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

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

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

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

При премировании учитываются 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 внеплановых 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;

выдвижение и начальная проработка новых идей, проектов (стартовая премия), отличающихся актуальностью, социальной значимостью, инновационным характером и обладающих творческим и финансовым потенциалом;

конечные успешные результаты реализации проектов, программ (финишная 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;

высокий организационный и творческий уровень работы ТК, увеличение числа участников, активное участие в конкурсах различного уровня, завоевание призовых мест, за активное участие в концертной деятельности;

успешная организация 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;

проведение восстановительных работ по ликвидации аварийных ситуаций.

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

7.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно 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.

7.7. 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.

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

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

Расчет выплаты премий (по балльной системе)

Культурно-массовая работа				
Критерии	Индикатор, основание	Категория работников	Ответственный за предоставление информации	Шкала
Обеспечение качественного и успешного выполнения МБУ СДК «Кубань» показателей выполнения МЗ по организации досуга населения	Журнал учета работы	Художественный руководитель	Отчет о проделанной работе	6 баллов при 100-процентном выполнении МЗ, 6 баллов при невыполнении
Обеспечение своевременного и качественного выполнения сверх плановых мероприятий, особый творческий подход к подготовке и выполнению	На основании отчета работы за соответствующий период	Художественный руководитель, режиссер	Отчет работы	6 баллов
Интенсивность создания и размещения актуальной информации о деятельности учреждения на сайте учреждения, сайте администрации, в группах, в СМИ	Отчет специалиста	сотрудник отвечающий за размещение рекламы	Отчет специалиста	1 балл за каждые 5 выставленных информационных
Своевременная и качественная подготовка сценарного материала к осуществлению плановых мероприятий	Количество единиц материала	Художественный руководитель, режиссер	Отчет сотрудника	4 балла за написание сценария, 4 балла за постановочную работу

Достижения высоких творческих результатов на конкурсах, смотрах, фестивалях различного уровня	Наличие	Работники МБУ СДК «Кубань»		5 баллов
Количество и качество проведения массовых мероприятий, народных гуляний, праздников	На основании отчета работы за соответствующий период	Культурный организатор, режиссер, художественный руководитель, хореограф, дирижер	Отчет специалиста	Участие – 2 балла, постановка – 5 баллов, написание сценария – 3 балла
Дополнительные, сверхплановые разработки, спектакли, шоу, концерты, конкурсы и другие мероприятия, качественный уровень	На основании отчета работы за соответствующий период	Работники МБУ СДК «Кубань»	Отчет специалиста	Участие – 2 балла, плюс 1 балл за каждый дополнительный номер; постановка – 4 балла, сценарий – 3 балла
Творческая активность и творческое новаторство при подготовке и проведении мероприятий, личное участие в подготовке и проведении мероприятий в качестве организатора, артиста, исполнителя, ведущего	На основании отчета работы за соответствующий период	Работники МБУ СДК «Кубань»	Отчет специалиста	Ведущий – 2 балла, участник – 2 балла за номер, плюс 1 балл за каждый дополнительный номер; 3 балла за организацию
Качественное оказание муниципальных услуг, касающихся основной деятельности учреждения, соблюдение норм трудовой	Отсутствие нарушений	Работники МБУ СДК «Кубань»	Директор	1 балл; за нарушения – минус 3 балла

дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, исполнительская дисциплина, охрана труда, техника безопасности и противопожарной безопасности, личные, деловые качества и профессиональный этикет поведения работников				
Интенсивное, регулярное проведение репетиций на сцене, в комнатах для занятий коллективов, высокая нагрузка, отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	Отчет работы, отсутствие жалоб	Работники МБУ СДК «Кубань»	Директор	2 балла; за наличие жалоб и нарушения – минус 3 балла
Координация работы со сторонними организациями, учреждениями, другими ведомствами, привлечение населения к проводимым мероприятиям, работа по наибольшему охвату населения, оказание платных услуг	Отчет	Работники МБУ СДК «Кубань»	Информационный отчет	2 балла за каждое проведенное платное мероприятие
Подготовка и выпуск буклетов и сборников о деятельности коллективов МБУ СДК «Кубань»	Количество единиц	Работники МБУ СДК «Кубань»		3-10 баллов за каждый буклет, сборник
Работа клубных любительских объединений				
Организация работы КЛО: наполняемость, ведение документации, расписание занятий,	Журналы работы КЛО,	руководители КЛО	Отчет художественного руководителя	2 балла за выполнение муниципального задания;

репертуар , выполнение МЗ по показателям КЛО	отчет о работе зав. сектором			1 балл за правильность и своевременность оформления документации; 1 балл за отсутствие замечаний и жалоб о работе КЛО
Количество КЛО на 1 работника	Журналы работы КЛО	Руководители КЛО	Отчет художественного руководителя	2 балла за основные КЛО, плюс 1 балл за каждое дополнительное
Отчетные мероприятия	Журнал работы КЛО	Руководитель КЛО	Отчет художественного руководителя	2 балла
Обновление репертуара в соответствии с положением о КЛО	Журнал работы КЛО	Руководитель КЛО	Отчет художественного руководителя	2 балла
Участие коллектива в сборных концертах, мероприятиях и акциях, народных гуляньях	Журнал работы КЛО	Руководитель КЛО	Информационная справка. художественный руководитель Отчет руководителя	2 балла за выступление; 1 балл за каждый дополнительный номер
Участие в смотрах, конкурсах, фестивалях разного уровня	Журнал работы КЛО	Руководитель КЛО	Отчет художественного руководителя	Участие в районных – 2 балла; областной, межмуниципальный д иплом участника – 1

				балл; диплом 3-й степени – 2 балла; диплом 2-й степени – 3 балла; диплом 1-й степени – 3 балла; лауреат, гран-при – 5 баллов; всероссийский, международный диплом участника – 2 балла; международный диплом 3-й степени – 3 балла; международный диплом 2-й степени – 4 балла; международный диплом 1-й степени – 5 баллов; международный лауреат, гран-при – 6 баллов
Постановочная работа руководителя КЛЮ мероприятий, народных	Журнал учета работы, отчет руководителя	Руководитель КЛЮ	Отчет художественного руководителя	Постановочная работа — 4 балла; участие – 2 балла

гуляний, номеров, участие в мероприятиях МБУ СДК «Кубань»				
Количество платных концертов, спектаклей, игровых программ	Журнал учета работы КЛО	Руководитель КЛО	Отчет художественного руководителя	2 балла за каждый
Своевременная сдача отчетов, отсутствие жалоб; повышение квалификации	Журнал учета КЛО	Руководитель КЛО	Отчет художественного руководителя	2 балла, 1 балл, 3 балла
Обслуживание мероприятий				
Работа по подбору песенного, музыкального материала для отдельных исполнителей и коллективов, подбор и репетиции тематических материалов к мероприятиям, звуковое и световое оформление мероприятий из готовой базы либо по интернету, запись голосовых фонограмм, аранжировок, обработка музыкального материала	Отчет специалиста	Все специалисты	Художественный руководитель	1 балл
Качественное и оперативное выполнение работ при изготовлении декораций, подготовке костюмов к мероприятиям, обеспечение оригинальности, своевременное выполнение декорационных работ, высокий художественный вкус при	Отчет специалиста	сотрудник участвующий в изготовлении	Отчет сотрудника	1 балл за каждое мероприятие

выполнении сценической бутафории, реквизита, сценические эффекты				
Контроль за правильной эксплуатацией, Обеспечение рабочего состояния технических, сценических средств, оборудования, аппаратуры, своевременная профилактика	Отсутствие нарушений	культурорганизатор	Директор	1 балл
Ведение компьютерной базы данных о музыкальном, ином материале (фото, видео) и регулярное ее пополнение, формирование фото-, видеоматериалов по проведению мероприятий	Каталоги	Работники МБУ СДК «Кубань»	Отчет специалиста	1 балл
Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным вопросам, осуществление контроля за функционированием пожарной сигнализации, водо- и теплоснабжения, оперативное устранение аварий, текущий ремонт офисной техники	Специалист, отвечающий за данное направление	Директор, ответственный работник	Директор	2 балла
Участие специалистов МБУСДК «Кубань» в работе районных	Отчет специалиста	Все специалисты	Отчет	2 балла

семинаров, работа с сельскими работниками культуры, проведение мастер-классов, участие в обучении областных творческих лабораторий, повышение квалификации				
--	--	--	--	--

Оценочная форма для премиальных выплат работникам
(хореограф, режиссер, культорганизатор, дирижер, руководитель кружка)
по итогам работы (квартал, полугодие, год)

Целевой показатель	Критерий оценки	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
Общественная деятельность	Организация и проведение тематических встреч	5-10		
	Систематически качественный анализ деятельности специалиста (по результатам полугодия, года)	5-10		
	Активное участие в профилактических рейдах, слетах, фестивалях, акциях социальных партнеров	5-10		
Профессиональная деятельность	Творческая активность, фактическое участие в репертуаре ДК	1-30		
	Подготовка победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей	Очное участие: 20-30 - всероссийский уровень; 10-20 – региональный (зональный) уровень; 5-10 – муниципальный уровень; Заочное участие: 5-25		
	Творческая активность коллективов(количество	20-30 - всероссийский		

	выступлений на мероприятиях, фестивалях, конкурсах не менее трех в месяц)	райский уровень; 10-15 – региональный (зональный) уровень; 5-10 – муниципальный уровень; 1-5-поселенческий уровень		
	Личное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях, обучающих программах (в форме доклада, мастер-класса, открытого мероприятия и др.)	1-30		
	Количество сольных программ/выступлений	10 баллов за 1 программу/выступление		

Перечень и размеры премий работникам

Наименование должности	Условия премирования	сумма (руб.)
Директор, художественный руководитель, режиссер, хореограф, дирижер, культорганизатор	Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью	5000
	Активное сотрудничество, сетевое взаимодействие с партнерами	3000
	Проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональным обязанностям	5000

р, руководитель кружка	Оперативность и качественное выполнение работ по устранению технических неисправностей	2000
	Обеспечение работы учреждения в режиме развития (разработка творческих программ, обеспечение сотрудничества и сетевого взаимодействия с социальными партнерами)	1000
	Расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ	5000
	Благоустройство интерьера помещений и кабинетов (озеленение, обновление наглядности и стендов)	1000
	Внедрение новых форм организации досуга и отдыха	1000
	Активное участие в проведении каникулярной занятости детей	2000
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей: - оказание оформительских услуг; - предоставление квалифицированных ремонтных услуг, - ремонт аудио-видео аппаратуры, - за организацию работы освещения мероприятий учреждения на сайте и социальных сетях	1000 1000 1000 1000
	Внедрение рациональной, плановой и учетной документации, прогрессивных форм и мониторингов	3000
	Качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	10000
	Ведение документации по делопроизводству (кадровому, охране труда, техники безопасности, антитеррористической безопасности)	10000
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5000

8. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

8.1. По решению комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь за счет экономии заработной платы в следующих случаях:

на лечение;

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

малообеспеченным и низкооплачиваемым сотрудникам;

к отпуску.

8.2. Материальная помощь оказывается не чаще двух раз в год.

8.3. Размер разовой выплаты материальной помощи устанавливается руководителем учреждения и не превышает 3000 руб.

9. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ВСЕХ ВИДОВ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.

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

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

Глава Новолатнировского сельского
поселения Ленинградского района

С.Г. Эпп