

ТЕМИРГОЕВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
ТЕМИРГОЕВСКИЙ КУЛЬТУРНО ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР  
/МКУК «ТЕМИРГОЕВСКИЙ КДЦ»

ПРИКАЗ

от 10 января 2019 г.

№ 54/1-09

ст. Темиргоевская

**Об утверждении Методики установления стимулирующих выплат, показателей эффективности и результативности деятельности работников муниципального казенного учреждения культуры «Темиргоевский культурно – досуговый центр»**

В связи с изменением организационных условий труда, вызванных внедрением поэтапного повышения заработной платы работников учреждений культуры в целях реализации основных положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и планов мероприятий («дорожной карты»), распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2019 годы» п р и к а з ы в а ю:

1. Считать утратившим силу приказ от 12 января 2015 года №14/1-од «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности, работников муниципального автономного учреждения культуры «Темиргоевский культурно-досуговый центр».

2. Утвердить Методику установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения культуры «Темиргоевский культурно-досуговый центр» (далее – учреждения) (приложение №1).

3. Утвердить критерии и целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения культурно – досугового типа и их важность (вес) на основании проведенного альтернативного ранжирования (приложение №2).

4. Утвердить форму оценки показателей эффективности и результативности деятельности работников (приложение №3, №4, №5).

КОПИЯ  
ВЕРНА

*Директор МКУК  
«Темиргоевский КДЦ»*



*А.С. Рень*

5. Утвердить Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждения (приложение №6).

6. Утвердить Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (приложение 7).

7. Утвердить состав комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждения (приложение №8).

8. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

9. Приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 10 января 2019 года.

Директор  
МКУК «Темиргоевский КДЦ»



Г.Д. Дворятко

КОПИЯ  
ВЕРНА

*Директор МКУК  
«Темиргоевский КДЦ»*



*С. Рень*

**Методика**  
**разработки и внедрения системы оценки результатов**  
**профессиональной деятельности работников**  
**муниципального казенного учреждения культуры**  
**«Темиргоевский культурно-досуговый центр»**

**I. Общие положения**

1. Настоящая методика определяет основные принципы и этапы разработки и внедрения системы оценки результатов профессиональной деятельности работников муниципального казенного учреждения культуры «Темиргоевский культурно-досуговый центр» (далее – Методика).

2. Целью оценки деятельности работников муниципального казенного учреждения культуры «Темиргоевский культурно-досуговый центр» (далее – работники) является повышение эффективности работы учреждения (далее – учреждения) за счет оптимизации профессиональной деятельности работников, а также повышение их ответственности и заинтересованности в достижении поставленных целей и задач.

3. Задачи оценки деятельности работников:

1) определение результатов выполнения работниками возложенных на них обязанностей и степени достижения поставленных перед ними целей и задач;

2) выявление путей повышения эффективности и результативности профессиональной деятельности работников на краткосрочную и долгосрочную перспективы;

3) стимулирование эффективной деятельности работников за счет разработки и внедрения комплексной системы показателей эффективности и результативности деятельности, обеспечивающих связь достигнутых в процессе работы результатов и оплаты труда работников;

4) рационализация использования рабочего времени работников;

5) эффективное предоставление и получение обратной связи между руководителем и подчинённым в рамках профессиональной деятельности.

**II. Основные понятия**

Для целей настоящей Методики определены следующие значения используемых терминов:

Оценка деятельности – совокупность процедур определения эффективности и результативности деятельности работников на основе системы



*Директор МКУК  
«Темиргоевский КДЦ»*



специально разработанных показателей.

Объект оценки – оцениваемый работник.

Предмет оценки – результаты профессиональной деятельности работников.

Результат деятельности – конечный или промежуточный итог работы, по которому определяется индивидуальная эффективность и результативность деятельности работника.

Эффективность деятельности – соотношение ресурсов и результатов управления (финансовых, кадровых, информационных и других) до и после осуществления административного действия.

Результативность деятельности – степень достижения целей (ожидаемых результатов) деятельности и выполнения функций работником.

Показатель эффективности – описательный или количественный индикатор, характеризующий результат деятельности работника с учетом затрат на его достижение.

Показатель результативности – описательный или количественный индикатор, характеризующий степень достижения целей (ожидаемых результатов) деятельности и выполнения функций работником.

Критерий эффективности (результативности) – решающее правило, на основании которого делается вывод о достижении (не достижении) показателя эффективности (результативности).

### III. Принципы оценки результатов деятельности работников

Оценка деятельности работников осуществляется на основе следующих основных принципов:

- 1) законности, т.е. соблюдения и реализации требований законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих процедуры оценки работника;
- 2) системности, т.е. все формы и процедуры оценки деятельности рассматриваются во взаимосвязи друг с другом, как элементы единой системы оценки;
- 3) результативности и эффективности управления учреждением, т.е. система оценки деятельности работников должна определять вклад каждого сотрудника в достижение показателей эффективности и результативности, установленных для данного учреждения в оцениваемый период;
- 4) экономической целесообразности, т.е. система оценки деятельности должна быть максимально мало затратной, как в экономическом, так и во временном отношении;
- 5) единообразия подходов, т.е. все участники оценочных процедур подлежат оценке по единым критериям, уточненным для каждой должности;
- 6) открытости, т.е. обеспечение права работника на получение полной информации о процедурах проведения и результатах оценки его деятельности;
- 7) инновационности, т.е. во главу угла ставится повышение



*Директор МКУК  
«Темнировский КДЦ»*



*С. Ревя*

эффективности функционирования учреждения, в том числе за счет применения новых методов и структур управления, а не сохранение уже существующих форм в ущерб эффективности деятельности.

#### **IV. Организация и сроки проведения оценки деятельности**

1. Оценка деятельности является постоянным процессом.
2. Результаты оценки деятельности доводятся до сведения работника и их руководителей ежемесячно.
3. Полученные в рамках оценки деятельности значения показателей эффективности и результативности лежат в основе определения размера ежемесячной и годовой премий работника.
4. Оценка деятельности работника осуществляется непосредственным руководителем и/или специалистами отдела кадров учреждения с помощью оценочной формы, разработанной в соответствии с п. 6.8. настоящей Методики.

#### **V. Общие требования к показателям эффективности и результативности деятельности**

5.1. Показатели эффективности и результативности деятельности утверждаются для каждой конкретной должности работника.

5.2. Показатели эффективности и результативности деятельности работника должны отвечать следующим требованиям:

- 1) четкость;
- 2) конкретность;
- 3) достижимость;
- 4) измеримость, т.е. возможность оценки показателя;
- 5) релевантность (адекватность);
- 6) определенность во времени;
- 7) комплексность;
- 8) непротиворечивость;
- 9) соотнесение показателей с целями и задачами учреждения;
- 10) прямая зависимость показателя от должностных обязанностей конкретного работника;
- 11) фиксация вклада каждого работника в достижение поставленных целей и решение задач учреждения;
- 12) экономичность оценки показателя.

5.3. Показатели эффективности и результативности деятельности должны охватывать все направления профессиональной деятельности работника.

5.4. Общее количество показателей эффективности и результативности деятельности для каждого работника не должно превышать 6 и быть меньше 3.

#### **VI. Этапы разработки системы показателей эффективности и результативности деятельности работника учреждения**



*Директор МКУК  
и Темиржолдатовской КНДУ*



*А.С. Ренов*

Разработка системы показателей эффективности и результативности деятельности работника учреждения включает следующие этапы:

1. Определение ответственных лиц.

6.1.1. В качестве лиц, ответственных за разработку системы показателей эффективности и результативности деятельности работников, могут выступать:

- работники отдела кадров;
- руководители структурных подразделений учреждения.

6.2. Уточнение основных направлений деятельности и организационной структуры учреждения и его структурных подразделений посредством изучения соответствующих положений и штатного расписания.

6.3. Анализ должностных обязанностей (функций) работников.

6.3.1. Анализ должностных обязанностей (функций) работников, осуществляется в рамках следующих процедур:

- изучение служебных документов (должностных инструкций, календарных планов работ и отчетов об их выполнении, т.п.);
- выявление фактов дублирования функций и полномочий работников;
- анализ структуры рабочего времени работников;
- выяснение причин не выполнения или не выполнения в срок работником заданий (поручений);
- проведение собеседований с оцениваемыми работниками и их непосредственными руководителями;
- составление подробного перечня должностных обязанностей (функций) работников.

6.4. Разработка предварительного перечня показателей эффективности и результативности деятельности работников в соответствии с перечнем должностных обязанностей (функций), составленным согласно п. 6.3. настоящей Методики.

6.5. Корректировка предварительного перечня показателей эффективности и результативности деятельности работников, которая осуществляется следующим образом:

- разработка формы показателей эффективности и результативности деятельности (далее – форма) (Приложение к методике № 1,2,3);

- заполнение формы осуществляется непосредственно специально созданной комиссией и утверждается руководителем учреждения работника, деятельность которого подлежит оценке;

6.5.1. Заполнение формы осуществляется по каждой конкретной должности посредством составления определенного ряда показателей.

- максимальный коэффициент каждого показателя равен – 1;
- вес показателя коэффициента равен – 100 баллов (Приложение № 2 к положению об оплате труда «Критерии и показатели эффективности деятельности работников муниципального казенного учреждения культуры «Темиргоевский культурно-досуговый центр»);

- для оценки эффективности деятельности, должности разбиты на три звена, в соответствии с которым и производится оценка (Приложение к



*Директор МККУ  
«Темиргоевский КДЦ»*



*А.С. Ревя*

методике № 1,2,3):

- 1) должности работников ведущего звена – максимальное количество весового балла - 450;
- 2) должности работников среднего звена – максимальное количество весового балла - 350;
- 3) должности работников технического звена – максимальное количество весового балла – 250.

6.7. При полном выполнении по каждому из пунктов утвержденных критериев показатель эффективности равен 100 баллов, соответственно при полном невыполнении по каждому из пунктов утвержденных критериев показатель эффективности равен 0 баллов.

6.8. При наличии в деятельности работника нарушений и недостатков по пунктам утвержденных критериев начисляются штрафные баллы, в соответствии с положением по оплате труда.

6.9. При итоговом подсчете стимулирующей выплаты учитываются штрафные баллы, путем вычета из общей суммы начисленных баллов показателей эффективности.

6.10. Стоимость одного балла в денежном выражении рассчитывается из общей суммы начисленной дотации при условии обеспечения ее финансовыми средствами учреждения, путем деления, на общее количество максимально возможных баллов работников согласно штатному расписанию.

6.11. Показатели эффективности и результативности деятельности, представленные в форме, составляют систему показателей оценки результатов профессиональной деятельности работника (далее – система показателей деятельности).

## VII. Заключительные положения

7.1. Система показателей деятельности подлежит пилотному внедрению в деятельность учреждения, т.е. обеспечивается ее применение в течение 1 месяца без изменения системы оплаты труда работников.

7.2. По истечении срока пилотного внедрения системы показателей деятельности, указанного в п. 7.1. настоящей Методики, при необходимости производится корректировка показателей эффективности и результативности деятельности работников.

7.3. После осуществления необходимых корректировок использование системы оценки результатов профессиональной деятельности работников осуществляется в полном объеме.



*Директор МКУК  
«Темиргоевский КДЦ»*



*А.С. Ревя*



молодежью; 2) делопроизводитель; 3) артист оркестра; 4) артист вокалист 5) артист; 6) руководитель клубного формирования; 7) руководитель кружка; 8) артист ВИА; 9) аккомпаниатор; 10) звукооператор; 11) заведующий костюмерной службой; 12) инструктор по физической культуре и спорту; 13) заведующий техническим отделом; 14) руководитель любительского объединения;	учетом фактической загруженности.		
	Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.	1	100
	Оперативность и точность выполнения поставленных задач.	1	100
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.	2	50

**Должности работников технического звена**

1) сторож; 2) уборщик служебных помещений	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.	1	100
	Оперативность и точность выполнения поставленных задач.	1	100
	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.	2	50

**2. Критерии нарушений для всех работников**

№ п/п	Наименование нарушений и недостатков	Количество баллов
1.	Неявка на концерт, мероприятие, репетицию без письменного оправдательного документа.	От 10 до 50
2.	Опоздание на концерт, мероприятие, репетицию без письменного оправдательного документа.	От 10 до 50
3.	Нарушение правил трудовой дисциплины	От 10 до 50

КОПИЯ  
ВЕРНА

*Директор ММЖ  
Теммеревский КДЧ*



*А.С. Ренев*

4.	Халатное отношение к работе	От 10 до 50
5.	Наличие дисциплинарных взысканий(замечание-50, выговор-100)	От 50 до 100

КОПИЯ  
ВЕРНА

Директор МКУК  
«Темиргозовский КРЦ»



А.С. Ревко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
 УТВЕРЖДЕНО  
 Приказом директора  
 МКУК «Гемиргоевский КДЦ»  
 от 10 января 2019 г. №54/1-од



*Директор МКУК  
 Гемиргоевский КДЦ*

КОПИЯ  
 ВЕРНА

**Форма**  
**Оценки результативности профессиональной деятельности работника технического звена МКУК «Гемиргоевский КДЦ»**  
 За 2019 г.

Фамилия		Должность	Коэффициент показателя	Весовой балл	Количество баллов
Имя	Отчество				
<b>Критерии и показатели эффективности</b>					
№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности работника				
1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.			100	
2	Оперативность и точность выполнения поставленных задач.			100	
3	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей			50	
<b>ИТОГО показателей:</b>				<b>4</b>	<b>250</b>
<b>Критерии нарушений</b>					
№ п/п	Наименование нарушений и недостатков			Количество баллов	
1	Неявка на концерт, мероприятие, репетицию без письменного оправдательного документа.				
2	Опоздание на концерт, мероприятие, репетицию без письменного оправдательного документа.				
3	Нарушение правил трудовой дисциплины				
4	Халатное отношение к работе				
5	Наличие дисциплинарных взысканий				
<b>ИТОГО нарушений:</b>					
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ:</b>					

СОСТАВИЛИ:  
 Председатель комиссии:  
 Член комиссии:  
 Секретарь:

КОПИЯ  
ВЕРНА

*Директор МКУК  
и Темиргоевский КДЦ*



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
УТВЕРЖДЕНО:  
приказом директора  
МКУК «Темиргоевский КДЦ»  
От 10 января 2019 г. №54/1-од

**Форма**  
**Оценки результативности профессиональной деятельности работника среднего звена МКУК «Темиргоевский КДЦ»**  
за 2019 г.

Фамилия		Должность	
Имя			
Отчество			
<b>Критерии и показатели эффективности</b>			
№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности работника	Коэффициент показателя	Весовой балл
1	Профессиональное мастерство с учетом фактической загруженности.	1	100
2	Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.	1	100
3	Оперативность и точность выполнения поставленных задач.	1	100
4	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	2	50
<b>ИТОГО показателей:</b>		<b>5</b>	<b>350</b>
<b>Критерии нарушений</b>			
№ п/п	Наименование нарушений и недостатков	Количество баллов	
1	Неявка на концерт, мероприятие, репетицию без письменного оправдательного документа.		
2	Опоздание на концерт, мероприятие, репетицию без письменного оправдательного документа.		
3	Нарушениеправилтрудовойдисциплины		
4	Халатноеотношение к работе		
5	Наличиидисциплинарныхвзысканий		
<b>ИТОГО нарушений:</b>			
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ:</b>			

**СОСТАВИЛИ:**  
Председатель комиссии:  
Член комиссии:  
Секретарь:

КОПИЯ  
ВЕРНА

Директор МКУК  
«Темиргоевский КДЦ»



А.С. Ренъ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом директора  
МКУК «Темиргоевский КДЦ»  
от 10 января 2019 г. №54/1-од

**Форма**  
**Оценки результативности профессиональной деятельности работника ведущего звена МКУК «Темиргоевский КДЦ»**  
за 2019 г.

Фамилия		Должность		
Имя				
Отчество				
<b>Критерии и показатели эффективности</b>				
№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности работника	Коэффициент показателя	Весовой балл	Количество баллов
1	Выполнение и перевыполнение плана по основным показателям деятельности учреждения.	1	100	
2	Качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	1	100	
3	Оперативность и четкость выполнения поставленных задач.	1	100	
4	Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загруженности.	1	100	
5	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	2	50	
<b>ИТОГО показателей:</b>		<b>6</b>	<b>450</b>	
<b>Критерии нарушений</b>				
№ п/п	Наименование нарушений и недостатков			Количество баллов
1	Неявка на концерт, мероприятие, репетицию без письменного оправдательного документа.			
2	Опоздание на концерт, мероприятие, репетицию без письменного оправдательного документа.			
3	Нарушение трудовой дисциплины			
4	Халатное отношение к работе			
5	Наличие дисциплинарных взысканий			
<b>ИТОГО нарушений:</b>				
<b>ВСЕГО БАЛЛОВ:</b>				

СОСТАВИЛИ:  
Председатель комиссии:  
Член комиссии:  
Секретарь:

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора  
МКУК «Темиргоевский КДЦ»  
от 10 января 2019 г. №54/1-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по установлению стимулирующих выплат (надбавок за интенсивность и высокие результаты работы) к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения культуры «Темиргоевский культурно-досуговый центр».**

Настоящее Положение определяет цели, задачи, функции и порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения культуры (далее - комиссия).

1. Комиссия создается для определения размера стимулирующих выплат (надбавок за интенсивность и высокие результаты работы) к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения (далее - учреждения).

2. Правовую основу деятельности комиссии составляют: Трудовой кодекс Российской Федерации, Указ президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иные нормативные правовые акты.

3. Комиссия создается в целях объективного определения размеров стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждения.

4. Основной задачей комиссии является определение напряженности и сложности работы, выполняемой работником учреждения, на основе оценки выполнения показателей деятельности.

5. Для выполнения возложенных задач комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные работниками материалы, характеризующие эффективность и результативность деятельности работника (анализ выполнения целевых показателей);
- может привлекать к участию представителей соответствующих профсоюзов или выборных органов, а также независимых экспертов, участие которых необходимо для проведения экспертизы эффективности деятельности работника.

6. По вопросам, входящим в компетенцию комиссии, она имеет право:  
- запрашивать у работника учреждения необходимую для деятельности информацию и устанавливать сроки ее предоставления.

7. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения. Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии. Общее руководство деятельностью комиссии осуществляет председатель комиссии, назначаемый из числа работников. Дата заседания комиссии

КОПИЯ  
ВЕРНА

*Директор МКУК  
Темиргоевский КДЦ*



*А.С. Перев*

назначается председателем комиссии. Информирование членов комиссии о дате ее очередного заседания обеспечивает секретарь комиссии. Заседание проводит председатель комиссии.

8. Заседание комиссии является правомочным при участии в нем не менее половины от общего числа ее членов.

9. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа членов комиссии, участвующих в заседании, в случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании комиссии.

10. Заседание комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заседания комиссии и в соответствии с принятым решением, издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждений на соответствующий период.

КОПИЯ  
ВЕРНА

Директор МКУК  
«Темниковский КРЦ»



*А.С. Рогов*

**Порядок  
установления выплат стимулирующего характера работникам  
муниципального казенного учреждения культуры  
«Темиргоевский культурно-досуговый центр»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий порядок разработан в целях установления механизма выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения культуры, в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении качества работы, творческого подхода к решению поставленных задач по основным направлениям деятельности.

1.2. На основании муниципального задания, утвержденного постановлением администрации Темиргоевского сельского поселения Курганинского района на текущий год утверждаются годовые критерии и показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения культурно-досугового типа и их важность (вес) на основании проведенного альтернативного ранжирования.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения культуры производятся ежемесячно на основании оценки деятельности за отчетный период в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности и результативности деятельности работников учреждения (приложение №2), в форме единовременного вознаграждения (премия).

**2. Порядок выплат стимулирующего характера.**

2.1. Стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются ежемесячно в виде премии из бюджета Темиргоевского сельского поселения Курганинского района.

2.2. Размер стимулирующей надбавки определяется на основе фактического выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников (приложение №2) (с предоставлением отчета о проделанной работе) и определение конкретного размера премии работнику учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности. При не выполнении показателей эффективности и результативности деятельности работниками культурно-досугового учреждения, комиссия вправе применить критерии нарушений (приложение №2).

Комиссия осуществляет деятельность в соответствии с Положением о комиссии (приложение №6).



*Директор МКУК  
«Темиргоевский КДЦ»*





ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МКУК «Темиргоевский КДЦ»  
от «10» января 2019 г. № 54/1-од

**Состав**

**комиссии по установлению стимулирующих выплат  
(надбавок за напряженность и сложность выполняемой работы)  
к должностным окладам работников муниципального казенного  
учреждения культуры «Темиргоевский культурно-досуговый центр»**

председатель комиссии: Головатюк Оксана Алексеевна,  
художественный руководитель

член комиссии: Загорулько Александр Борисович,  
заместитель директора по хозяйственной  
части

секретарь: Филимонова Анна Александровна,  
контрактный управляющий

КОПИЯ  
ВЕРНА

*Директор МКУК  
«Темиргоевский КДЦ»*



*А.С. Рено*