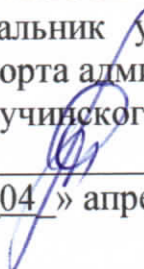


Приложение № 6 к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления культуры
и спорта администрации
Тогучинского района НСО
О.Г. Миронова
« 04 » апреля 2023г

Председатель ПК


В.Т. Раевская
« 04 » апреля 2023

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КДЦ

 И.В. Вертей

04.04.2023

ПОЛОЖЕНИЕ**О стимулирующих выплатах работникам
МКУК «Зареченский КДЦ»****1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУК «Зареченский КДЦ», в целях материальной заинтересованности в конечных результатах работы, проявления творческой инициативы, направленной на совершенствование деятельности учреждения, качественного выполнения функциональных обязанностей, устанавливает порядок, условия и размеры стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах базового фонда оплаты труда из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и является видом материального поощрения работника за качественные показатели деятельности учреждения и работника, направленные на конечный результат. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно предусматривается не менее 30% от ФОТ. Стимулирующие выплаты производятся при наличии финансовых средств.

1.3. Стимулирующие выплаты производятся за основные результаты работы:

- за выполнение важных и особо важных заданий, за проведение значимых мероприятий, за победу в районных, областных, всероссийских, межрегиональных конкурсах – единовременно;

1.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам, занимающим штатные должности с полным и неполным рабочим днем и работающие по совместительству.

1.5. Представление к выплатам стимулирующего характера осуществляется советом коллектива, на основании анализа работы каждого работника Учреждения, представленного заведующими структурных подразделений Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

Решение о выплатах стимулирующего характера работников оформляется протоколом заседания совета коллектива. На основании решения заседания, руководитель издаёт приказ о выплатах стимулирующего характера.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, проработавшим неполный месяц, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2. Виды и размеры стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за качественные показатели деятельности работников.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, за квартал, 6 месяцев, по результатам, за год.

2.3. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы, начисляется одновременно с выплатой ежемесячной заработной платы.

Качественные показатели деятельности учреждения (для специалистов МКУК «Зареченский КДЦ»)

Перечень показателя оценки эффективности деятельности	Критерии оценки (значение показателей)	Размер стимулирующих выплат%	Период оценки (год, полгода, кварта, месяц)	Сроки выплаты
Художественный руководитель				
-За организацию и проведение культурно-досуговых мероприятий для населения	-за качественное проведение (более четырех) - не проведение	30% 0%	ежемесячно	
- За проведение и организацию работы	-сохранение и увеличение количества	25%		ежеквартально

клубных формирований и кружков при полной наполняемости коллектива (согласно группы оплаты труда)	участников -уменьшение количества участников	0%		
Участие в районных, областных, региональных смотрах и конкурсах	-в районных, областных, межрегиональных конкурсах -не участие	20% 0%		По результатам
Своевременное освещение деятельности культурно-досугового учреждения на Сайте МКУК «Зареченский КДЦ» и в СМИ (районном и областном)	Своевременно Не своевременно	10% 0	ежемесячно	
Внедрение новых методов и форм в проведении концертных, развлекательных и игровых программ	-использование -не использования	25% 0%		ежеквартально
Охват население услугами МКУК «Зареченский КДЦ»	-до 55% - до 40%	10% 0%		ежеквартально
Повышение курсов квалификации	-повышение -не повышение	10% 0%		по факту
		до 130 %		

Заведующая ДО				
Предоставление информации и отчетов	-своевременное -не своевременное	40%	ежемесячно	
-за подготовку и проведения культурно-досуговых мероприятий	- качественное проведение (более двух) -не проведение	60% 0%	ежемесячно	
-За проведение и организацию работы клубных формирований и кружков при полной наполняемости коллектива (согласно группы оплаты труда)	-за регулярность занятий - не проведение занятий	60% 0%		Раз в квартал
Своевременное освещение деятельности	Своевременно Не своевременно	20%	ежемесячно	

культурно- досуговое учреждения на Сайте МКУК «Зареченский КДЦ» и в СМИ (районном и областном)				
- за участие в районных	- за участие	20%		по факту
- за повышение курсов квалификации	-Повышение -не повышение	10% 0%		по факту
		до 210%		
аккомпаниатор				
За регулярное качественное обновление репертуара коллектива;	- обновление - не обновление	50% 0%	ежемесячно	
- Участие коллектива в культурно - массовых мероприятиях СДК	- участие -не участие	50% 0%	ежемесячно	
-проведение групповых занятий и индивидуальных занятий	-эффективное -не эффективное	70% 0%	ежемесячно	
- за сохранение постоянного коллектива (согласно группы оплаты труда)	-сохранение - не сохранение	50% 0%		Раз в квартал
Участие коллектива	-в районных, -областных, межрегиональных конкурсах	20%	ежемесячно	По результатам и участие
	Итого	до 240 %		

Руководитель кружка				
Сохранение стабильного состава коллектива	- сохранение - не сохранение	60% 0%		Раз в квартал
- Участие коллектива в культурно - массовых мероприятиях СДК	- участие -не участие	50% 0%	ежемесячно	
-проведение групповых и индивидуальных занятий	-проведение -не проведение	20 %	ежемесячно	

а качественную организацию и проведение отчетных мероприятий, выставок, спектаклей, мероприятий	-проведение - не проведение	50%		ежеквартально
участие коллектива	-в районных, областных, межрегиональных конкурсах	30%	ежемесячно	по факту участия
повышение курсов квалификации	-Повышение -не повышение	10% 0%		по факту
		до 220 %		
Режиссёр				
своение и внедрение инновационных методов работы по творческому оформлению	-введение новых форм - не введение	25% 0%		Раз в квартал
а качественное состояние музыкальной аппаратуры и электромузыки	- качественное - не качественное	25% 0%	ежемесячно	
а качественный уровень подготовки и творческого оформления мероприятий	-Отсутствие замечаний -наличие замечаний	50% 0%	ежемесячно	
техническое обслуживание плановых мероприятий (петиций, семинаров, показов, фильмов, мультфильмов)	- обслуживание -не обслуживание	25% 0%	ежемесячно	
обеспечение непрерывной работы творческого коллектива во время работы	- осуществление -не осуществления	50% 0%		Раз в квартал
		до 175 %		

2.4. В пределах утвержденного фонда работникам предоставляются иные выплаты:

- за выполнение важных и особо важных заданий;
Размер единовременной премии работнику определяет руководитель учреждения и максимальным размером не ограничивается в рамках фонда оплаты

5. В случае, если объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат – производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:
$$\frac{\text{Фот} - \text{Фгв}}{\text{Фнв}}$$

Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

3.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работником, полностью не начисляет в случаях:
нарушение Устава учреждения-50%
нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения-50%
нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда-50%
нарушение Кодекса профессиональной этики – 50%

3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя.

4. Заключительные положения

4.1. На должностные оклад (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент 1,25.

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