

Приложение
к приказу МУК ДК
26.01.2023г. №8

УТВЕРЖДЕНО:

Муниципальное учреждение культуры
«Дом культуры»
Гаврилов-Ямского муниципального района
Директор  А.С. Иродова
«__» ____ 2023г.

СОГЛАСОВАНО:
Управление культуры, туризма, спорта и
молодежной политики Администрации
Гаврилов-Ямского муниципального района
Начальник Управления:
 Н.С. Бондарева
«__» ____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«ДОМ КУЛЬТУРЫ»
ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(действует с 01.01.2023)

2023г.

СОГЛАСОВАНО:

Управление культуры, туризма, спорта и
молодёжной политики Администрации
Гаврилов-Ямского муниципального района
Начальник _____ Н.С. Бондарева



УТВЕРЖДЕНО:

Муниципальное учреждение культуры «Дом
культуры» Гаврилов-Ямского МР

Директор _____ А.С. Иродова



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«ДОМ КУЛЬТУРЫ»
ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. Общие положения

Стимулирование работников осуществляется в целях обеспечения социальной поддержки, усиления материальной заинтересованности работников муниципального учреждения культуры «Дом культуры» Гаврилов-Ямского муниципального района (далее – МУК ДК) в повышении качества предоставляемых услуг в области культуры, развития их творческой активности и инициативы.

1.1. Основанием для стимулирования работников МУК ДК является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение Устава МУК ДК, 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, директора МУК ДК.

1.2. Настоящее Положение закрепляет право каждого работника МУК ДК на получение выплат стимулирующего характера, в пределах средств, выделенных учреждению на эти цели, а также иных средств МУК ДК, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

1.3. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности рабочего процесса, финансово-хозяйственной деятельности учреждения, развития МУК ДК.

1.6. Данное Положение распространяется на всех основных работников МУК ДК.

1.7. Фонд оплаты труда работников МУК ДК формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу и включающие в себя:

- выплаты за выслугу лет и за звание;
- единовременные премиальные выплаты;
- выплаты по итогам работы за месяц, квартал (полугодие, год) по

результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности (за интенсивность и высокие результаты работы);

2.2. Руководителю и специалистам МУК ДК за сложность, напряжённость и интенсивность труда, высокие творческие и производственные достижения в работе, за особый режим работы может быть установлена надбавка к должностному окладу и (или) премиальное вознаграждение. Размеры надбавок и премий определяются в зависимости от качества и объёма работ и максимальными размерами не ограничиваются, в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

2.3. В целях материальной поддержки и закрепления кадров работникам учреждений сферы культуры в возрасте до 35 лет, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 3 лет, заключившим трудовой договор с учреждением, в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в течение 3 лет после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 30% к должностному окладу.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3. Выплаты за выслугу лет и за звание

3.1. Для работников МУК ДК в целях стимулирования профессионального роста и квалификации устанавливаются надбавки за выслугу лет.

Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;
- от 15 лет до 20 лет - 15 процентов;
- свыше 20 лет - 20 процентов;

Порядок исчисления общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, а также порядок начисления и выплаты данной надбавки приведен в Приложении 1 к Положению.

3.2. Руководителям и специалистам МУК ДК производятся надбавки:

За почётное звание «Народный» - 35 процентов, «Заслуженный» - 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности. Надбавки, установленные настоящим пунктом, начисляются только тем работникам, которые имеют и почётное звание по профилю, соответствующему занимаемой должности.

4. Единовременные премиальные выплаты.

- 4.1. Работники МУК ДК могут получать единовременные премиальные выплаты.
- 4.2. Основанием для выплаты единовременной премии могут служить:
- 4.2.1 профессиональные праздники (День работника культуры);
 - 4.2.2. календарные праздники (Международный женский день-8 марта, день защитника Отечества - 23 февраля, Новый год);
 - 4.2.3. получение работником Почетного звания, награждение Почетным знаком, Почётной грамотой (Грамотой), Благодарственным письмом (Благодарностью) вышестоящих профильных организаций;
 - 4.2.4. премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - 4.2.5. качественная подготовка и высокий уровень организации мероприятий особой значимости;
 - 4.2.6. работа в различных комиссиях городского, районного уровней;
 - 4.2.7 подготовка и организация выездных концертно-просветительских мероприятий;
 - 4.2.8. работа в качестве члена жюри при проведении городских, районных, межмуниципальных, областных мероприятий;
 - 4.2.9. работа с общественными организациями, осуществление связей с творческими союзами и другими организациями;
 - 4.2.10. разработка и внедрение творческих инновационных проектов;
 - 4.2.11. работа по привлечению спонсорских денежных средств в учреждение;
 - 4.2.12 своевременная подготовка и сдача квартальной и годовой отчетности, проектной документации, проведение паспортизации;
 - 4.2.13. качественное и оперативное выполнение особых заданий, поручений руководства и особо срочных работ;
 - 4.2.14. расширение спектра оказываемых платных услуг;
 - 4.2.15. разработку и выпуск методической литературы, журналов, буклетов, книг и тому подобное;
 - 4.2.16. отсутствие грубых нарушений по результатам проверок надзорных органов.
- 4.3. Единовременные премиальные выплаты выплачиваются работникам на основании приказа директора МУК ДК. Выплата единовременных выплат директору осуществляется на основании приказа Управления культуры, туризма, спорта и молодёжной политики Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района.
- 4.4. Размер единовременных премиальных выплат может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.
- 4.5. Директору производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов (с учётом увеличения на 25% за работу в сельской местности).

5. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал (полугодие, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности (за интенсивность и высокие результаты работы)

- 5.1. Выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы могут выплачиваться по итогам работы работника за месяц, квартал, полугодие, год.

5.2. Премия за качество, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность работы, перечень которых закреплен в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.3. Решение о выполнении показателей эффективности деятельности работника составляется комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МУК ДК, состав которой утверждается приказом директора МУК ДК, а деятельность регулируется «Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам» (Приложение №3), утвержденным приказом директора.

5.4. Работники МУК ДК представляют на заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат оценочные листы (Приложение №4) с указанием показателей эффективности деятельности работника за отчетный период, выраженных в баллах, на основании показателей и критериев, установленных настоящим Положением. В случаях, когда работники не представили оценочные листы, комиссия имеет право вынести решение о выполнении показателей эффективности по данным работникам на основании данных, представленных руководством МУК ДК.

5.5. Сроки представления оценочных листов:

- оценочные листы представляется в течение 3 рабочих дней после окончания отчетного периода; отчет за 4 квартал и год предоставляется не позднее чем за 10 календарных дней до окончания года.

5.6. Выплаты производятся по приказу директора МУК ДК, изданного на основании Протокола (Приложение №5) заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам с указанием оценки эффективности деятельности каждого работника, выраженной в баллах и в абсолютном значении, которое рассчитывается путем умножения количества баллов работника на стоимость одного балла в рублях.

5.7. Стоимость одного балла в рублях для доплат высчитывается путем деления суммы имеющегося фонда оплаты труда для стимулирующих выплат (доплат) в отчетный период на общее количество баллов всех работников, представленных за отчетный период.

5.8. Размер премии каждого работника рассчитывается путем умножения общей суммы баллов работника за отчетный период на стоимость одного балла. Размер премии может варьироваться в зависимости от стоимости балла, рассчитанной в соответствии пунктом 5.7. настоящего Положения.

5.9. Комиссия имеет право запросить документы (отчеты, дипломы, сертификаты, свидетельства и другие материалы для подтверждения отчетных данных (оценочных листов) работника.

5.10. Работники МУК ДК, не входящие в состав комиссии по распределению стимулирующих выплат, могут присутствовать на заседании комиссии только при рассмотрении их оценочных листов.

5.11. Премирование и материальное стимулирование производится только в случае, если работник проработал в данной должности полный период, за который заполняется оценочный лист, (месяц, квартал, полугодие, год) или разовым порядком.

6. Источники финансирования для осуществления выплат

6.1. Выплаты могут осуществляться за счет:

- средств субсидии, объем которых определен муниципальным заданием МУК ДК на текущий год;
- средств, поступивших от приносящей доход деятельности МУК ДК (собственных средств МУК ДК).

6.2. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяет директор на основе анализа данных:

- о плановом фонде оплаты труда, предусмотренном планом финансово-хозяйственной деятельности;
- фактических расходах на оплату труда за истекший период.

7. Порядок лишения премии

7.1. Директор МУК ДК в соответствии с трудовым законодательством имеет право лишать премии сотрудников за наличие дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Основанием лишения премии является привлечение работника к дисциплинарной ответственности (в виде замечания, выговора или увольнения) в том временном периоде, по результатам работы за который осуществляется премирование.

7.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств в отчетном периоде (квартале), в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), целевой субсидии или средств от приносящей доход деятельности, директор имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера до выделения МУК ДК необходимого финансирования. При этом за каждым работником закрепляются показатели эффективности и результативности деятельности, достигнутые им в отчетном периоде.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу 01 января 2023 года и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

8.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников МУК ДК

8.3. В Положение в установленном порядке могут вноситься изменения.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ОБЩЕГО СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ, А ТАКЖЕ ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ДАННОЙ НАДБАВКИ

1. ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, засчитывается:

1.1. Время работы, как на основной работе, так и на работе по совместительству в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной, муниципальной власти сферы культура.

1.2. Время обучения работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу.

1.3. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными учреждениями культуры.

1.4. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлением на работе.

1.5. Время работы в учреждениях и организациях культуры стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входящих в состав СССР до 01.01.1992.

2. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

2.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Работникам, которым в соответствии с условиями труда выплачиваются повышенные должностные оклады (тарифные ставки), надбавка исчисляется исходя из повышенного должностного оклада (тарифной ставки).

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

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

2.4. Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет оформляется комиссией по установлению трудового стажа в двух экземплярах, один из которых передается в отдел кадров, а второй выдается работнику под роспись.

2.5. Назначение надбавки производится на основании приказа директора МУК ДК, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

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

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

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

3.2. Состав комиссии утверждается директором МУК ДК.

3.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

4. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

4.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников МУК ДК размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы и директора МУК ДК.

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

Приложение
к Порядку
исчисления общего стажа работы, дающего право
на получение надбавки за выслугу лет

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
бланка расчёта выслуги лет работнику для назначения надбавки
за выслугу лет от _____ № _____

(Ф.И.О.)

(должность)

1. Проверив трудовую книжку и документы, подтверждающие стаж работы (службы) до поступления на работу в _____,
(наименование учреждения)
засчитать в выслугу лет для назначения надбавки за выслугу лет следующие периоды работы (службы):

Должность, организация	Дата		Количество			Основание для зачета
	поступления	увольнения	лет	месяцев	дней	

2. Установить выслугу лет на «___» _____ года ___ лет
(дата)
___ месяцев ___ дней.

Председатель комиссии
по установлению трудового стажа _____
(подпись)

Члены комиссии
по установлению трудового стажа _____
(подписи)

Приложение 2

Показатели эффективности деятельности работников Муниципального учреждения культуры «Дом культуры» Гаврилов-Ямского муниципального района

Таблица 1

Показатели результативности и эффективности работы директора

№ п/п	Виды выплат	Наименование целевых показателей эффективности деятельности Учреждения	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения	Максимальное количество баллов	Периодичность
1.	За качество выполняемых работ	Выполнение показателей муниципального задания.	Выполнение задания: - в полном объеме (100%) – 10 баллов; - невыполнение – 0 баллов	10 баллов	1 раз в год
2.	За интенсивность и высокие результаты	Обеспечение доведения средней заработной платы основных работников до установленного уровня в соответствии с Указами Президента	Соответствие средней заработной платы сотрудников учреждений культуры уровню среднемесячной заработной платы в экономике по Ярославской области – 5 баллов	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
3.	За интенсивность и высокие результаты	Размещение информации об учреждении в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте по размещению информации о государственных (муниципальных) учреждениях <u>Электронный бюджет.</u>	Информация размещена: - своевременно и в полном объеме – 5 баллов - не полностью или размещена с нарушением сроков – (-)5 баллов (показатель оценивается только при необходимости размещения информации в отчетном периоде)	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Работа на бесплатной цифровой платформе для учреждений культуры и организаторов культурных мероприятий «PRO.Культура.РФ» (АИС ЕИПСК) для продвижения услуг и мероприятий.	Количество размещённых публикаций: - более 40 – 10 баллов - от 20 до 40 – 5 баллов - до 20 – 2 балла	10 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Размещение актуальной информации на сайтах: https://dk-gav-yam.ru ; www.gavyam.ru ; в социальных сетях	Наличие размещённых публикаций (публикация одинакового содержания на различных ресурсах считается как одна публикация): - более 75 – 5 баллов - от 40 до 75 – 3 балла	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

			- до 40 – 1 балл		
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением соответствующего документа – 2 балла	2 балла	ежемесячно (ежеквартально)
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие учреждения в проектах, конкурсах, фестивалях	Результативность участия, получение наград: - межмуниципальный уровень – 2 балла - межрегиональный уровень – 3 балла - федеральный уровень – 5 баллов - международный уровень – 10 баллов	10 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
8.	За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение мероприятий	Увеличение числа мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года – 5 баллов	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа посещений учреждения в соответствии с национальным проектом «Культура»	Увеличение числа посетителей мероприятий по отношению к базовому (2019) году – 5 баллов	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
10.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа клубных формирований, участников клубных формирований	Увеличение: - числа клубных формирований по отношению к аналогичному периоду прошлого года – 4 балла, - числа участников клубных формирований по отношению к аналогичному периоду прошлого года – 3 балла	7 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
11.	За интенсивность и высокие результаты работы	Развитие внебюджетной деятельности, в т.ч. расширение ассортимента платных услуг, привлечение иных денежных средств, в том числе за счет участия в конкурсах, проектах и т.п.	- рост доходов от оказания платных услуг по отношению к аналогичному периоду прошлого года – 5 баллов - победа в конкурсе, смотре-конкурсе, проекте с получением субсидии, гранта и т.п. – 5 баллов	10 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
12.	За интенсивность и высокие результаты работы	Поддержка волонтерского и добровольческого движения	- Создание при учреждении культуры постоянных волонтерских отрядов «Волонтеры культуры» - 3 балла; - участие в текущей работе учреждения, участие в культурных мероприятиях – 2 балла; - полноценное представление культурного волонтерства на информационных ресурсах – 1 балл	6 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

13.	За интенсивность и высокие результаты работы	Наличие актуальных рекламных материалов по Программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайте, в наружной рекламе и СМИ	- публикация (присутствие) материалов – 5 баллов; - отсутствие публикаций – 0 баллов	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
14.	За интенсивность и высокие результаты работы	Рост событий по Программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения, ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет), в процентах от предыдущего отчетного периода (месяц, квартал)	- положительная динамика по отношению к предыдущему отчетному периоду – 5 баллов; - отсутствие динамики или отрицательная динамика – 0 баллов.	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
15.	За интенсивность и высокие результаты работы	Рост объема продаж по Программе «Пушкинская карта», в процентах от предыдущего отчетного периода (месяц/квартал)	- положительная динамика по отношению к предыдущему отчетному периоду – 5 баллов; - отсутствие динамики или отрицательная динамика – 0 баллов.	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
16.	За интенсивность и высокие результаты работы	Рост объема реализации билетов по Программе «Пушкинская карта», в процентах от предыдущего отчетного периода (месяц/квартал)	- положительная динамика по отношению к предыдущему отчетному периоду – 5 баллов; - отсутствие динамики или отрицательная динамика – 0 баллов.	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

Максимально возможное количество баллов - 100

Основания для депремирования

Руководитель лишается текущего премирования на 100%:

- при наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчетный период;
- при нарушениях финансово-хозяйственной деятельности учреждения, установленных в ходе проверок контролирующими органами;
- при наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчетного периода;
- при отсутствии публикаций на цифровой платформе для учреждений культуры «PRO.Культура.РФ» (АИС ЕИПСК) в расчетном периоде;
- за невыполнение показателя по посещениям в соответствии с нацпроектом «Культура».

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

Таблица 2

Показатели результативности и эффективности работы заместителя директора

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
-------	-------------	------------	-----------------	-------	---------------

1.	За качество выполняемых работ	Обеспечение соблюдения общественного порядка, выполнения требований пожарной, антитеррористической и электробезопасности, безаварийной работы МУК ДК.	<ul style="list-style-type: none"> - Организация соблюдения общественного порядка, обеспечения безопасности и всех требований санитарно-гигиенических условий в МУК ДК. - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей МУК ДК на обеспечение безопасности и санитарно-гигиеническое состояние помещений. - Отсутствие предписаний проверяющих органов (своевременное и полное выполнение мероприятий по выполнению предписаний контролирующих служб) по вопросам безопасности (защищенности) и санитарно-гигиенического состояния помещений. 	1 балл 1 балл 4 балла	1 раз в год
2.	За качество выполняемых работ	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	<ul style="list-style-type: none"> - Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей - Сохранность материальных ценностей 	2 балла 2 балла	1 раз в год
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Развитие внебюджетной деятельности, в том числе расширение ассортимента платных услуг, привлечение иных денежных средств, в том числе за счёт участия в конкурсах, проектах и т.п.	<ul style="list-style-type: none"> - Рост доходов от оказания платных услуг по отношению к аналогичному периоду прошлого года - победа в конкурсе, смотре-конкурсе, проекте с получением субсидии, гранта и т.п. 	5 баллов 5 баллов (за каждую победу)	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Предоставление установленной отчетности	<ul style="list-style-type: none"> - Своевременное и правильное предоставление установленной отчетности - Учет, ведение, хранение документации, соблюдение правил, сроков хранения 	5 баллов 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Контроль и осуществление закупок для нужд МУК ДК	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях уполномоченных на проведение надзора и контроля над соблюдением законодательства, других органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и 	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

			надзору в установленной сфере деятельности		
6.		Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания и оборудования	- Своевременная, качественная подготовка и проведение всех видов ремонтных работ.	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на профильных семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением соответствующего документа	2 балла за (за каждый документ)	ежемесячно (ежеквартально)
8.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие учреждения (творческого коллектива учреждения) в проектах, конкурсах, фестивалях (учитывается при непосредственном участии сотрудника, который заполняет оценочный лист)	Результативность участия, получение наград: - межмуниципальный уровень - межрегиональный уровень - федеральный уровень - международный уровень	2 балла 3 балла 5 баллов 10 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика мероприятий (Показатель учитывается при увеличении числа мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия (при выполнении показателя по увеличению) - участие в мероприятии (при выполнении показателя по увеличению)	2 балла за 1 мероприятие 1 балл за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
10.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа посещений мероприятий учреждения (Показатель учитывается при увеличении числа посетителей мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия (при выполнении показателя по увеличению) - участие в мероприятии (при выполнении показателя по увеличению)	2 балла за 1 мероприятие 1 балл за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
11.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	10 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
<p>Основания для депремирования: Заместитель директора лишается текущего премирования на 100%:</p>					

При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период,
 При нарушениях финансово-хозяйственной деятельности учреждения, установленных в ходе проверок контролирующими органами,
 При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода,
 За невыполнение показателя по посещениям в соответствии с нацпроектом «Культура».

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

Таблица 3

Показатели результативности и эффективности работы менеджера по культурно-массовому досугу

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
1.	За качество выполняемых работ	Выполнение показателей муниципального задания.	Выполнение задания: - в полном объёме (100%)	10 баллов	1 раз в год
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Предоставление установленной отчетности (учитывается при наличии в отчётном периоде)	- Своевременное и правильное предоставление установленной отчетности - Нарушение сроков, ошибки в отчётности	3 баллов 0 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Развитие внебюджетной деятельности, в том числе расширение ассортимента платных услуг, привлечение иных денежных средств, в том числе за счёт участия в конкурсах, проектах и т.п.	1. Рост доходов от оказания платных услуг по отношению к аналогичному периоду прошлого года, - организация платных мероприятий - участие в проведении платных мероприятий 2. Победа в конкурсе, смотре-конкурсе, проекте с получением субсидии, гранта и т.п.	1 балла за каждое мероприятие 0,5 балл за каждое мероприятие 5 баллов (за каждую победу)	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Предоставление платных услуг населению по Программе «Пушкинская карта»	1. Рост объема продаж на культурно-массовые мероприятия по Программе «Пушкинская карта» по отношению к аналогичному периоду прошлого года. 2. Рост событий (культурно-массовых мероприятий) по Программе «Пушкинская карта» по отношению к аналогичному периоду прошлого года.	5 баллов 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

			3. Наличие актуальных рекламных материалов о посещении мероприятий Программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайте, в наружной рекламе и СМИ	5 баллов	
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Работа на бесплатной цифровой платформе для учреждений культуры и организаторов культурных мероприятий «PRO.Культура.РФ» (АИС ЕИПСК) для продвижения услуг и мероприятий	- Количество размещённых публикаций (в том числе события, виджеты, обзоры): Более 40 От 20 до 40 До 20 - количество трансляций - количество посещений сайта (по счётчику): Увеличение количества посещений по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	10 баллов 5 баллов 2 балла 5 баллов за каждую трансляцию 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Размещение актуальной информации на сайтах МУК ДК, в социальных сетях на официальных страничках (группах) учреждения	Наличие размещённых публикаций (публикации одинакового содержания на различных ресурсах считаются как одна публикация при размещении во всех социальных сетях; при отсутствии публикации одинакового содержания хотя бы в одной из социальных сетей, публикация не учитывается) - более 75 - от 40 до 75 - до 40	5 баллов 3 балла 1 балл	ежемесячно (ежеквартально)
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на профильных семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением соответствующего документа	2 балла за (за каждый документ)	ежемесячно (ежеквартально)
8.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие учреждения (творческого коллектива учреждения) в проектах, конкурсах, фестивалях (учитывается при непосредственном	Результативность участия, получение наград: - межмуниципальный уровень	2 балла 3 балла	ежемесячно (ежеквартально)

		участии сотрудника, который заполняет оценочный лист)	- межрегиональный уровень - федеральный уровень	5 баллов	
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение мероприятий (Показатель учитывается при увеличении числа мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия - участие в мероприятии	1 балл за 1 мероприятие 0,5 балла за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
10.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа посещений мероприятий учреждения (Показатель учитывается при увеличении числа посетителей платных мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия, - участие в мероприятии	1 балла за 1 мероприятие 0,5 балла за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
11.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа клубных формирований, участников клубных формирований (Показатель учитывается при увеличении числа клубных формирований и участников по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- непосредственное руководство коллективом (оформление документов, участие в конкурсах), - кураторство коллектива (наставничество, стимулирование к участию в конкурсах, контроль за оформлением документов), - посещение коллектива в качестве участника (выступление в составе коллектива, участие в выставках, смотрах, конкурсах и иных мероприятиях)	4 баллов 2 балла за коллектив 1 балл за коллектив	ежемесячно (ежеквартально)
12.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

Основания для депремирования:

менеджер по культурно-массовому досугу лишается текущего премирования на 100%:

1. При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период,
2. При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода,
3. При отсутствии публикаций на цифровой платформе для учреждений культуры «PRO.Культура.РФ» (АИС ЕИПСК) в расчётном периоде.

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

Таблица 4

Показатели результативности и эффективности работы художественного руководителя, методиста, заведующего сектором

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
1.	За качество выполняемых работ	Выполнение показателей муниципального задания.	Выполнение задания: - в полном объеме (100%) - невыполнение	10 баллов 0 баллов	1 раз в год
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Предоставление установленной отчетности (учитывается при наличии в отчетном периоде)	- Своевременное и правильное предоставление установленной отчетности - Нарушение сроков, ошибки в отчетности	10 баллов 0 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Ведение, хранение документации (учитывается при наличии в отчетном периоде)	Своевременное оформление необходимой документации (оформление папок, накопителей, подготовка к сдаче в архив) и соблюдение правил, сроков хранения	10 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Работа на бесплатной цифровой платформе для учреждений культуры и организаторов культурных мероприятий «PRO.Культура.РФ» (АИС ЕИПСК) на сайтах МУК ДК, в социальных сетях на официальных страничках (группах) учреждения для продвижения услуг и мероприятий	- Количество размещенных публикаций (в том числе события, виджеты, обзоры) на цифровой платформе «PRO.Культура.РФ»: Более 5 От 1 до 5 - количество трансляций мероприятий - Увеличение количества посещений сайта по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (по счетчику АИС ЕИПСК): - Наличие размещенных публикаций (публикации одинакового содержания на различных ресурсах считаются как одна публикация при размещении во всех социальных сетях; при отсутствии публикации одинакового	3 балла 1 балл 3 балла за каждую трансляцию 3 балла	ежемесячно (ежеквартально)

			содержания хотя бы в одной из социальных сетей, публикация не учитывается) - более 15 - от 10 до 15 - до 10	3 баллов 2 балла 1 балл	
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на профильных семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением соответствующего документа	2 балла за (за каждый документ)	ежемесячно (ежеквартально)
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие учреждения (творческого коллектива учреждения) в проектах, конкурсах, фестивалях (учитывается при непосредственном участии сотрудника, который заполняет оценочный лист)	Результативность участия, получение наград: - межмуниципальный уровень - межрегиональный уровень - федеральный уровень	2 балла 3 балла 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение мероприятий районной значимости (Показатель учитывается при увеличении числа мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия - участие в мероприятии	1 балла за 1 мероприятие 0,5 балл за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
8.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа посещений мероприятий учреждения (Показатель учитывается при увеличении числа посетителей мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия - участие в мероприятии	1 балла за 1 мероприятие 0,5 балл за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа клубных формирований, участников клубных формирований (Показатель учитывается при увеличении числа клубных формирований и участников)	- непосредственное руководство коллективом (оформление документов, участие в конкурсах), - кураторство коллектива (наставничество, стимулирование к участию в конкурсах, контроль за	4 баллов 2 балла за коллектив	ежемесячно (ежеквартально)

			оформлением документов), - посещение коллектива в качестве участника (выступление в составе коллектива, участие в выставках, смотрах, конкурсах и иных мероприятиях)	1 балл за коллектив	
10.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
11.	За интенсивность и высокие результаты работы	Развитие внебюджетной деятельности, в том числе расширение ассортимента платных услуг, привлечение иных денежных средств, в том числе за счёт участия в конкурсах, проектах и т.п.	1. Рост доходов от оказания платных услуг по отношению к аналогичному периоду прошлого года: - организация платных мероприятий - участие в проведении платных мероприятий 2. Победа в конкурсе, смотре-конкурсе, проекте с получением субсидии, гранта и т.п.	1 балл за каждое мероприятие 0,5 баллов за каждое мероприятие 5 баллов (за каждую победу)	ежемесячно (ежеквартально)

Основания для депремирования:
художественный руководитель, методист, заведующий отделом, заведующий сектором лишается текущего премирования на 100%:
- При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период,
- При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода,
- При отсутствии публикаций на цифровой платформе для учреждений культуры «PRO.Культура.РФ» (АИС ЕИПСК) в расчётном периоде.

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

Таблица 5

Показатели результативности и эффективности работы заведующего отделом

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
1.	За качество выполняемых работ	Выполнение показателей муниципального задания.	Выполнение задания: - в полном объёме (100%) - невыполнение	10 баллов 0 баллов	1 раз в год
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Предоставление установленной отчетности (учитывается при наличии в отчётном периоде)	- Своевременное и правильное предоставление установленной отчетности - Нарушение сроков, ошибки в отчётности	10 баллов 0 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Ведение, хранение документации (учитывается при наличии в отчётном периоде)	Своевременное оформление необходимой документации (оформление папок, накопителей, подготовка к сдаче в архив) и соблюдение правил, сроков хранения	10 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Работа на бесплатной цифровой платформе для учреждений культуры и организаторов культурных мероприятий «PRO.Культура.РФ» (АИС ЕИПСК) на сайтах МУК ДК, в социальных сетях на официальных страничках (группах) учреждения для продвижения услуг и мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> - Количество размещённых публикаций (в том числе события, виджеты, обзоры) на цифровой платформе «PRO.Культура.РФ»: Более 5 От 1 до 5 - Увеличение количества посещений сайта по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (по счётчику АИС ЕИПСК): - Наличие размещённых публикаций (публикации одинакового содержания на различных ресурсах считаются как одна публикация при размещении во всех социальных сетях; при отсутствии публикации одинакового содержания хотя бы в одной из социальных сетей, публикация не учитывается) - более 15 - от 10 до 15 - до 10 	<ul style="list-style-type: none"> 3 балла 1 балл 3 балла 3 баллов 2 балла 1 балл 	ежемесячно (ежеквартально)
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на профильных семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением соответствующего документа	2 балла за (за каждый документ)	ежемесячно (ежеквартально)
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие в проектах, конкурсах, фестивалях	Результативность участия, получение наград: <ul style="list-style-type: none"> - межмуниципальный уровень - межрегиональный уровень - федеральный уровень 	<ul style="list-style-type: none"> 2 балла 3 балла 5 баллов 	ежемесячно (ежеквартально)

7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение кинопоказов (Показатель рассчитывается по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- увеличение числа кинопоказов - число кинопоказов равно показателю аналогичного периода прошлого года - снижение числа кинопоказов	5 баллов 3 баллов 0 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
8.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа посещений кинопоказов (Показатель рассчитывается по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- увеличение числа посещений кинопоказов - число посещений кинопоказов равно показателю аналогичного периода прошлого года - снижение числа посещений кинопоказов	5 баллов 3 баллов 0 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа мероприятий виртуального концертного зала (Показатель рассчитывается по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- увеличение числа мероприятий виртуального концертного зала - число мероприятий виртуального концертного зала равно показателю аналогичного периода прошлого года - снижение числа мероприятий виртуального концертного зала	5 баллов 3 баллов 0 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
10.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа посещений мероприятий виртуального концертного зала (Показатель рассчитывается по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- увеличение числа посещений мероприятий виртуального концертного зала - число посещений мероприятий виртуального концертного зала равно показателю аналогичного периода прошлого года - снижение числа посещений мероприятий виртуального концертного зала	5 баллов 3 баллов 0 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
11.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
12.	За интенсивность и высокие результаты работы	Развитие внебюджетной деятельности, в том числе расширение ассортимента платных услуг, привлечение иных денежных средств, в том числе за счёт участия в	1. Рост доходов от оказания платных услуг по кинопоказу по отношению к аналогичному периоду прошлого года 2. Победа в конкурсе, смотре-конкурсе,	10 баллов 5 баллов (за каждую победу)	ежемесячно (ежеквартально)

		конкурсах, проектах и т.п.	проекте с получением субсидии, гранта и т.п.		
	За интенсивность и высокие результаты работы	Предоставление платных услуг населению по Программе «Пушкинская карта»	1. Рост объема продаж на кинопоказы по Программе «Пушкинская карта» по отношению к аналогичному периоду прошлого года.	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
2. Рост кинопоказов по Программе «Пушкинская карта» по отношению к аналогичному периоду прошлого года.			5 баллов		
3. Наличие актуальных рекламных материалов о Программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайте, в наружной рекламе и СМИ			5 баллов		

Основания для депремирования:

заведующий отделом лишается текущего премирования на 100%:

- При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период,
- При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода,
- При отсутствии публикаций на цифровой платформе для учреждений культуры «PRO.Культура.РФ» (АИС ЕИПСК) в расчётном периоде.

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

Таблица 6

Показатели результативности и эффективности работы руководителя любительского объединения, руководителя коллектива самодеятельного искусства, руководителя кружка, аккомпаниатора.

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
1.	За качество выполняемых работ	Выполнение показателей муниципального задания.	Выполнение задания: - в полном объёме (100%) - невыполнение	10 баллов 0 баллов	1 раз в год
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Предоставление установленной отчетности (учитывается при наличии в отчётном периоде)	- Своевременное и правильное предоставление установленной отчетности - Нарушение сроков, ошибки в отчётности	2 балла 0 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Ведение, хранение документации (учитывается при наличии в отчётном периоде)	Своевременное оформление необходимой документации (оформление папок, накопителей, подготовка к сдаче в архив) и соблюдение правил, сроков хранения	2 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Размещение актуальной информации на сайтах МУК ДК, в социальных сетях на официальных страничках (группах) учреждения	Наличие размещённых публикаций (публикации одинакового содержания на различных ресурсах считаются как одна публикация при размещении во всех социальных сетях; при отсутствии публикации одинакового содержания хотя бы в одной из социальных сетей, публикация не учитывается) - более 15 - от 10 до 15 - до 10	3 баллов 2 балла 1 балл	ежемесячно (ежеквартально)
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на профильных семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением соответствующего документа	2 балла за (за каждый документ)	ежемесячно (ежеквартально)
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие творческого коллектива в проектах, конкурсах, фестивалях (учитывается при непосредственном участии сотрудника, который заполняет оценочный лист)	Результативность участия, получение наград: - межмуниципальный уровень - межрегиональный уровень - федеральный уровень	2 балла 3 балла 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие в мероприятии районной значимости (Показатель учитывается при увеличении числа мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- участие в мероприятии	1 балла за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
8.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа клубных формирований, участников клубных формирований	Увеличение участников клубных формирований	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
10.	За интенсивность и высокие результаты работы	Развитие внебюджетной деятельности, в том числе расширение ассортимента платных услуг, привлечение	1. Рост доходов от оказания платных услуг по отношению к аналогичному периоду прошлого года:		ежемесячно (ежеквартально)

		иных денежных средств, в том числе за счёт участия в конкурсах, проектах и т.п.	- организация платных мероприятий - участие в проведении платных мероприятий 2. Победа в конкурсе, смотре-конкурсе, проекте с получением субсидии, гранта и т.п.	1 балл за каждое мероприятие 0,5 баллов за каждое мероприятие 5 баллов (за каждую победу)	
--	--	---	--	---	--

Основания для депремирования:

руководитель любительского объединения, руководитель коллектива самодеятельного искусства, руководитель кружка, аккомпаниатор лишается текущего премирования на 100%:

- При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период,
- При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода.

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

Таблица 7

Показатели результативности и эффективности работы специалиста по закупкам

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на профильных семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением соответствующего документа	2 балла за (за каждый документ)	ежемесячно (ежеквартально)
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и правильное оформление документации в сфере закупок	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов по соблюдению законодательства в сфере закупок.	5 баллов	1 раз в год
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Учет расходования денежных и поступления внебюджетных средств	Своевременное ведение реестров закупок	2 балла	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное размещение информации в информационных системах (АСИОУ, ППФДОД)	Наличие достоверной информации в системе	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Взаимодействие с поставщиками по вопросам процесса проведения торгов, аукционов, закупок, проектов, контрактов.	Отсутствие ошибок и обоснованных замечаний при заключении договоров	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Эффективная реализация мероприятий по исполнению плана графика МУК ДК на текущий финансовый год — качественная подготовка и размещение конкурсной документации, осуществление контроля за соблюдением требований 44-ФЗ, 223-ФЗ и качеством исполнения договоров на выполнение работ, приобретение товаров и услуг по МЗ.	Своевременное размещение документации	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	10 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

Основания для депремирования: специалист по закупкам лишается текущего премирования на 100%:
 При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период,
 При нарушениях финансово-хозяйственной деятельности учреждения, установленных в ходе проверок контролирующими органами,
 При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода

Таблица 8

Показатели результативности и эффективности работы звукорежиссера

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
1.	За качество выполняемых работ	Выполнение показателей муниципального задания.	Выполнение задания: - в полном объёме (100%) - невыполнение	10 баллов 0 баллов	1 раз в год
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение озвучивания мероприятий МУК ДК и сторонних организаций	- Отсутствие неисправной звуко- и свето- усилительной аппаратуры во время проведения мероприятия. - Отсутствие обоснованных жалоб.	5 баллов 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на профильных семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением соответствующего документа	2 балла за (за каждый документ)	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие учреждения (творческого коллектива учреждения) в	Результативность участия, получение наград: - межмуниципальный уровень	2 балла	ежемесячно (ежеквартально)

		проектах, конкурсах, фестивалях (учитывается при непосредственном участии сотрудника, который заполняет оценочный лист)	- межрегиональный уровень - федеральный уровень	3 балла 5 баллов	
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение мероприятий районной значимости (Показатель учитывается при увеличении числа мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия - участие в мероприятии	1 балл за 1 мероприятие 0,5 балла за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа посещений мероприятий учреждения (Показатель учитывается при увеличении числа посетителей мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия - участие в мероприятии	1 балл за 1 мероприятие 0,5 балла за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа клубных формирований, участников клубных формирований (Показатель учитывается при увеличении числа клубных формирований и участников)	- непосредственное руководство коллективом (оформление документов, участие в конкурсах), - кураторство коллектива (наставничество, стимулирование к участию в конкурсах, контроль за оформлением документов), - посещение коллектива в качестве участника (выступление в составе коллектива, участие в выставках, смотрах, конкурсах и иных мероприятиях)	5 баллов 2 балла за коллектив 1 балл за коллектив	ежемесячно (ежеквартально)
8.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

9.	За интенсивность и высокие результаты работы	Развитие внебюджетной деятельности, в том числе расширение ассортимента платных услуг, привлечение иных денежных средств, в том числе за счёт участия в конкурсах, проектах и т.п.	<p>1. Рост доходов от оказания платных услуг по отношению к аналогичному периоду прошлого года:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация платных мероприятий - участие в проведении платных мероприятий <p>2. Победа в конкурсе, смотре-конкурсе, проекте с получением субсидии, гранта и т.п.</p>	<p>1 балл за каждое мероприятие</p> <p>0,5 балла за каждое мероприятие</p> <p>5 баллов (за каждую победу)</p>	ежемесячно (ежеквартально)
<p>Основания для депремирования: звукорежиссёр лишается текущего премирования на 100%:</p> <ul style="list-style-type: none"> - При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период, - При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода. 					

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

Таблица 9

Показатели результативности и эффективности работы заведующего художественно-оформительской мастерской

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
1.	За качество выполняемых работ	Выполнение показателей муниципального задания.	Выполнение задания: - в полном объёме (100%) - невыполнение	10 баллов 0 баллов	1 раз в год
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Создание условий для проведения мероприятия (подготовка площадки, декораций).	<ul style="list-style-type: none"> - качественное изготовление декораций, использование инновационных форм и материалов - своевременная подготовка и установка необходимого оборудования и реквизита 	5 баллов 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Своевременный ремонт, контроль, устранение поломок материальных запасов	- отсутствие неисправностей, поломок материальных запасов	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Повышение профессиональной квалификации	Обучение на профильных семинарах, курсах повышения квалификации, мастер-классах с получением	2 балла за (за каждый документ)	ежемесячно (ежеквартально)

			соответствующего документа		
5.	За интенсивность и высокие результаты работы	Участие учреждения (творческого коллектива учреждения) в проектах, конкурсах, фестивалях (учитывается при непосредственном участии сотрудника, который заполняет оценочный лист)	Результативность участия, получение наград: - межмуниципальный уровень - межрегиональный уровень - федеральный уровень	2 балла 3 балла 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
6.	За интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение мероприятий районной значимости (Показатель учитывается при увеличении числа мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия - участие в мероприятии	1 балл за 1 мероприятие 0,5 балла за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
7.	За интенсивность и высокие результаты работы	Динамика числа посещений мероприятий учреждения (Показатель учитывается при увеличении числа посетителей мероприятий по отношению к аналогичному периоду прошлого года)	- организация мероприятия - участие в мероприятии	1 балл за 1 мероприятие 0,5 балла за 1 мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)
8.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	Развитие внебюджетной деятельности, в том числе расширение ассортимента платных услуг, привлечение иных денежных средств, в том числе за счёт участия в конкурсах, проектах и т.п.	1. Рост доходов от оказания платных услуг по отношению к аналогичному периоду прошлого года: - организация платных мероприятий - участие в проведении платных мероприятий	1 балл за каждое мероприятие 0,5 балла за каждое мероприятие	ежемесячно (ежеквартально)

			2. Победа в конкурсе, смотре-конкурсе, проекте с получением субсидии, гранта и т.п.	5 баллов (за каждую победу)	
--	--	--	---	-----------------------------	--

Основания для депремирования:
 Заведующий художественно-оформительской мастерской лишается текущего премирования на 100%:
 - При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период,
 - При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода.

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

Таблица 10

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Виды выплат	Показатели	Условия выплаты	Баллы	Периодичность
1.	За качество выполняемых работ	Выполнение показателей муниципального задания.	Выполнение задания: - в полном объёме (100%) - невыполнение	10 баллов 0 баллов	1 раз в год
2.	За качество выполняемых работ	Высокая организация работы по уборке помещения, мусора (территории)	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений (территории) со стороны посетителей и руководства. Проведение генеральной уборки в текущем периоде Сохранность материалов, моющих средств.	2 балла 5 баллов 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
3.	За интенсивность и высокие результаты работы	Общественные работы	- Участие в субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	Сезонные работы по оформлению территории (летом-цветники, окос травы, весной, осенью – уборка листвы, зимой – уборка снега, обработка противопогодными материалами).	Отсутствие замечаний со стороны посетителей и руководства. Уход за цветниками, другими объектами на территории.	2 балла 5 баллов	ежемесячно (ежеквартально)

Основания для депремирования:
 Уборщик служебных помещений лишается текущего премирования на 100%:
 - При наличии дисциплинарного взыскания, примененного в расчётный период,

- При наличии нарушений трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка в течение расчётного периода.

* В подтверждение показателей эффективности к ходатайству на выплату стимулирующих выплат прикладываются отчеты, служебные записки, скриншоты с сайтов и т.д.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения МУК ДК

1. Общие положения

1.1. Настоящим положением определяется порядок деятельности Комиссии МУК ДК по распределению стимулирующих выплат работникам МУК ДК (далее – Комиссия).

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется [Конституцией Российской Федерации](#), Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», распоряжения Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» Положением об [оплате труда](#) работников МУК ДК и настоящим положением.

1.3. Комиссия является [коллегиальным](#) совещательным органом по вопросам распределения стимулирующих выплат работникам МУК ДК (далее – работники учреждения).

1.4. Состав Комиссии утверждается приказом директора МУК ДК

5. Комиссию возглавляет председатель Комиссии, избираемый на первом заседании Комиссии открытым голосованием из числа членов Комиссии простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Комиссии. Председатель Комиссии назначает секретаря Комиссии.

1.6. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости оценки деятельности, обоснованности оценки деятельности работников учреждения

1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящее положение может быть инициировано членами Комиссии.

1.8. Целью экспертной деятельности Комиссии является повышение материальной заинтересованности работников МУК ДК в достижении высоких результатов труда и распределение стимулирующих выплат в соответствии с выполнением показателей эффективности деятельности работников учреждения.

1.9. Комиссия осуществляет свою деятельность на общественных началах.

2. Состав, организация работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат

2.1. В состав Комиссии входят работники учреждения.

2.2. Деятельность Комиссии организуется ее председателем.

2.3. Комиссия решает все вопросы на своих заседаниях.

2.4. Комиссии по распределению стимулирующих выплат собирается с периодичностью:

- ежеквартально в течение 3 рабочих дней после окончания отчетного периода (1-3 квартал), не позднее чем за 10 календарных дней до окончания 4 квартала;

- ежегодно не позднее чем за 10 календарных дней до окончания года.

2.5. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого члена трудового коллектива (ст. 387 ТК РФ).

3. Регламент работы членов Комиссии

3.1. Председатель экспертной Комиссии:

- руководит ее деятельностью,
- проводит заседания Комиссии,
- распределяет обязанности между членами Комиссии.

3.2. Секретарь Комиссии:

- готовит заседания экспертной Комиссии,
- оформляет [протоколы заседаний](#) экспертной Комиссии,
- делает [выписки из протоколов](#).

3.3. Члены Комиссии

- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или об отказе в установлении надбавки,
- запрашивают дополнительную информацию в пределах своей компетенции,
- соблюдают регламент работы Комиссии,
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии,
- предварительно изучают документы и представляют их на заседание Комиссии,
- обеспечивают объективность принимаемых решений,
- осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга [профессиональной деятельности](#) работников в части соблюдения установленных критериев,
- на основании всех материалов Комиссия составляет итоговый оценочный лист и утверждает на своем заседании.

4. Процедура представления Комиссией экспертных материалов

4.1. Работники МУК ДК представляют на заседание Комиссии оценочные листы о показателях их деятельности, являющихся основанием для выплаты работникам стимулирующих выплат.

4.2. Комиссия рассматривает оценочные листы утвержденной формы по каждому работнику. Результаты заносятся в протокол Комиссии.

4.3. Протокол с критериями и показателями результативности и эффективности работы работника МУК ДК на установление стимулирующих выплат за соответствующий период передается на утверждение председателю комиссии.

4.4. Председатель комиссии рассматривает объективность заполнения оценочных листов, размера стимулирующих надбавок и выставления баллов, утверждает решение Комиссии путем издания приказа по учреждению, в котором указывается размер стимулирующих выплат за соответствующий период.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию не позднее чем через сутки после принятия решения Комиссии о распределении стимулирующих выплат.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее одних суток со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии с приглашением работника, подавшего апелляцию.

5.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии повторно проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

5.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

6. Ведение делопроизводства Комиссии

6.1. По итогам заседания Комиссии оформляется протокол.

6.2. Протокол подписывается председателем и членами Комиссии.

6.3. Оценочные листы сшиваются и хранятся 1 (один) год.

Оценочный лист

(составляется работником)

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы _____
 (указывается должность, ФИО работника)
 на выплату стимулирующего характера за период работы _____.

за качество <u>выполняемых работ</u>	Кол-во баллов	за интенсивность и высокие результаты работы	Ко-лво баллов

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20__ г. _____

подпись ФИО работника

Принято « ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МУК ДК

А.С. Иродова

« » _____ 20__ г.

Протокол

Заседания комиссии

по распределению стимулирующих выплат работникам МУК «Дом культуры»

Присутствовали:

1.

2.

...

Повестка дня:

1.

2.

...

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МУК ДК на выплату стимулирующего характера за период работы _____.

ФИО и должность работника	Количество баллов самооценки	Количество баллов, данных Комиссией	Причина в разнице результатов	Стоимость одного балла	Сумма выплат

Члены комиссии: _____