C:\Users\Home\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Word\3.8-а. Сканкопия Положения о стимулирующей выплате.jpg1.4. Выплаты стимулирующего характера  являются  неотъемлемой частью  заработной   платы  работников  Учреждения  и должны выплачиваться один раз в месяц.

1.5. Положение о премировании распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя.

1.6. Все выплаты должны осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

**2.** **Порядок установления выплаты материальной помощи,**

**разовых стимулирующих премий.**

2.1. Разовые и итоговые премии выдаются на основании решения Комиссии. Величина премий определяется согласно выполненной работе решением Комиссии в пределах фонда оплаты труда.

Премии могут устанавливаться как фиксированной суммой, так и в процентном отношении к окладу.

2.2. Материальная помощь  работнику  Учреждения  может оказываться в случае торжественного события  в личной  или общественной  деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей) а также в случае  экстренных  ситуаций (материальный  ущерб от стихийных бедствий, тяжелая продолжительная болезнь, тяжелая травма, смерть родственника первой степени родства).

2.4. Размер  материальной помощи  работнику Учреждения определяется самостоятельно в пределах  стимулирующей части  фонда оплаты труда и устанавливается  на основании  приказа  директора Учреждения.

2.5. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

* выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
* за личный вклад в обеспечение эффективности творческого процесса;
* внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта;
* образцовое выполнение должностных обязанностей;
* качественное проведение занятий, мероприятий;
* создание безопасных условий рабочего процесса (отсутствие детского и производственного травматизма), своевременное выполнение предписаний контролирующих органов);
* санитарное, эстетическое состояние рабочего кабинета, эффективное его использование в рабочем и творческом процессе;
* своевременное и качественное планирование и организацию рабочего процесса;
* качественное ведение планово-отчётной, учётной и иной документации;
* проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
* по итогам работы Учреждения за отчётный период времени (месяц, квартал или творческий сезон) с учётом личного вклада работников (при наличии экономии фонда заработной платы);
* работникам  Учреждения, принимающим участие в подготовке участников городских мероприятий и конкурсов;
* работникам Учреждения за выполнение сверхурочных работ для жизнеобеспечения Учреждения (документация на начало и конец месяца, квартала, аттестация, составление программы развития творческого объединения);
* работникам Учреждения за написание сценариев, организацию и проведение праздников и мероприятий;
* выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
* результативное участие  в мероприятиях, способствующих  проявлению  достижений  воспитанников творческих и спортивных объединений;
* награждение  почетными грамотами, премиями Президента и Правительства Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора области;
* награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия;
* присвоение государственных и  ведомственных  званий;
* выход на пенсию;
* по случаю юбилейных дат;
* работникам выплачивается премия к профессиональному празднику «День работников культуры»,  к праздникам 8 марта, 23 февраля; окончание творческого сезона;
* в связи с вступлением в брак;
* в связи с выходом на пенсию;
* в связи со  смертью  родственника первой степени родства (муж, жена,  родители, дети);
* в связи с длительным лечением в стационаре с оперативным вмешательством;
* в связи со стихийными бедствиями (пожар, кража, потоп);
* в связи с тяжёлым материальным положением;

2.6. Доля  премиальной части  фонда оплаты труда, направляемой  на единовременные  премии и поощрения,  составляет не менее **20%;**

2.7. Единовременные  поощрения и выплаты работнику  назначаются по итогам  оценки его работы за отчетный период;

2.8. Единовременное премирование работников Учреждения осуществляется на основании Решения балансовой комиссии и Приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о распределении

стимулирующей части фонда оплаты труда

по заключению эффективного контракта

с работниками Муниципального бюджетного учреждения

Дом культуры «Динамо»

( ДК «Динамо»)

1. **Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителя директора ДК «Динамо» для расчета стимулирующей части оплаты труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Целевые показатели эффективности и результативности**  **деятельности** | | **Критерии оценки исполнения**  **целевых показателей эффективности и результативности деятельности** | | **Количество процентов** |
| **Основная деятельность** | | | | | |
| 1 | Интенсивность труда. Исполнение муниципального задания: выполнение плана по объему предоставления муниципальных услуг в натуральном выражении | | Процент исполнения:  100 процентов и выше | | 10% |
| от 95 до 100 процентов | | 8% |
| от 90 до 95 процентов | | 5% |
| ниже 90 процентов | | 0% |
| 2 | Исполнения  работ по ППБ, техники безопасности, ремонтных мероприятий, антитеррору, материальному обеспечению учреждения, охраны труда | | Исполнение работ на высоком профессиональном уровне | | 10% |
| Отсутствие названных работ | | 0% |
| 3 | Контроль  над  исполнением  работниками  Учреждения приказов, распоряжений. Соблюдение  сроков их выполнения | | Исполнение работниками приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения | | 10% |
| Неисполнение работниками приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения | | 0% |
| 4 | Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел Учреждения, обеспечение их сохранности. | | Разработка и внедрение собственных разработок, обеспечение их сохранности | | 10% |
| 5 | Работа в качестве контрактного управляющего по закупке | | За каждый контракт | | 10% |
| 6 | Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.), техническим персоналом | | Сложность, квалификация в работе с техническим оснащением процесса делопроизводства | | 10% |
| **Уровень исполнительской дисциплины** | | | | | |
| 7 | Исполнение правовых актов и поручений директора | Грамотное, оперативное исполнение правовых актов, поручений директора без предупреждений, замечаний, в установленные сроки; | | 10 % | |
| Исполнение правовых актов, поручений директора с предупреждениями, с возвратами на доработку; | | 8 % | |
| Наличие двух предупреждений по исполнению заданий, поручений директора, исполнению правовых актов, нарушение сроков исполнения; | | 5 % | |
| Неисполнение правовых актов, поручений директора, наличие замечаний | | 0% | |
| 8 | Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности | Показатель выполнен полностью, нет нарушений и отступлений | | 10 % | |
| Имеются однократные несущественные отступления или нарушения | | 8 % | |
| Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода | | 5 % | |
| Имеются существенные нарушения или отступления | | 0% | |
| 9 | Отсутствие нарушений правил техники безопасности, ППБ, антитеррору, охраны труда | Отсутствие нарушений правил техники безопасности, ППБ, антитеррору, охраны труда | | 10% | |
| Наличие нарушений правил техники безопасности, ППБ, антитеррору, охраны труда | | 0% | |
| 10 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | Отсутствие дисциплинарных взысканий | | 10 % | |
| Наличие дисциплинарных взысканий | | 0% | |

**2. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заведующих отелами, методистов, культорганизаторов ДК «Динамо» для расчета стимулирующей части оплаты труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Целевые показатели эффективности и результативности**  **деятельности** | | **Критерии оценки исполнения**  **целевых показателей эффективности и результативности деятельности** | | **Количество процентов** |
| **Основная деятельность** | | | | | |
| 1 | Интенсивность труда. Исполнение муниципального задания: выполнение плана по объему предоставления муниципальных услуг в натуральном выражении | | Количество показателей:  Исполнение всех показателей | | 10% |
| Неисполнение одного показателя | | 8% |
| Не исполнение двух показателей | | 5% |
| Неисполнение более двух показателей | | 0% |
| 2 | Объем оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности по сравнению с уровнем прошедшего периода | | При увеличении объема | | 10% |
| При объеме средств на уровне прошлого года | | 5% |
| При уменьшении объема средств по сравнению с прошлым годом | | 0% |
| 3 | За участие в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях | | по Положению об оплате труда ДК «Динамо» | | 10% - 25% |
| 4 | Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | | Исполнение работ на высоком профессиональном уровне | | 10% |
| Нормативное качественное исполнение труда | | 0% |
| 5 | Наличие собственных творческих разработок (сценариев, программ, проектов, конкурсов, соревнований) | | Разработка и внедрение собственных разработок | | 10% |
| 6 | Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.), техническим персоналом | | Сложность, квалификация в работе с техническим оснащением процесса делопроизводства | | 10% |
| **Уровень исполнительской дисциплины** | | | | | |
| 7 | Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной и производственной деятельности, правил ППБ, охраны труда, антитеррору, техники безопасности | Отсутствие нарушений правил техники безопасности, ППБ, антитеррору, охраны труда | | 10% | |
| Имеются однократные несущественные отступления или нарушения | | 8% | |
| Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода | | 5% | |
| Имеются существенные нарушения | | 0% | |
| 8 | Своевременность предоставления информации. Оперативность, грамотность и соблюдение сроков предоставления отчетности | Своевременность предоставления информации. Оперативность, грамотность и соблюдение сроков предоставления отчетности | | 10% | |
| Однократные предупреждения при предоставлении информации. Однократное нарушение сроков предоставление отчетности | | 8% | |
| Наличие двух предупреждений при предоставлении информации. Наличие существенных ошибок, неточностей, нарушение сроков предоставления отчетности | | 5% | |
| Возврат документов. Не предоставление отчётности в установленные сроки | | 0% | |
| 9 | Выполнение разовых поручений | Исполнение особо сложного разового поручения | | 10% | |
| Исполнение сложного разового поручения | | 8% | |
| Исполнение разового поручения | | 5% | |
| 10 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | Отсутствие дисциплинарных взысканий | | 10 % | |
| Наличие дисциплинарных взысканий | | 0% | |

**3. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителей коллективов, кружков, любительских объединений ДК «Динамо» для расчета стимулирующей части оплаты труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Целевые показатели эффективности и результативности**  **деятельности** | | **Критерии оценки исполнения**  **целевых показателей эффективности и результативности деятельности** | | **Количество процентов** |
| **Основная деятельность** | | | | | |
| 1 | Интенсивность труда. Исполнение муниципального задания: выполнение плана по объему предоставления муниципальных услуг в натуральном выражении (Наполняемость объединений) | | Исполнение показателей | | 10% |
| Неисполнение показателей | | 0% |
| 2 | Объем оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности по сравнению с уровнем прошедшего периода | | При увеличении объема | | 10% |
| При объеме средств на уровне прошлого года | | 5% |
| При уменьшении объема средств по сравнению с прошлым годом | | 0% |
| 3 | За участие в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях | | по Положению об оплате труда ДК «Динамо» | | 10% - 25% |
| 4 | Качество участия объединения в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | | Исполнение работ на высоком профессиональном уровне | | 10% |
| Нормативное качественное исполнение труда | | 0% |
| 5 | Своевременная отчетность (журналы объединений, планы-отчёты по деятельности объединений) | | Своевременная отчётность | | 10% |
| Несвоевременная отчётность | | 0% |
| 6 | Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.), техническим персоналом | | Сложность, квалификация в работе с техническим оснащением процесса делопроизводства | | 10% |
| **Уровень исполнительской дисциплины** | | | | | |
| 7 | Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной и производственной деятельности, правил ППБ, охраны труда, антитеррору, техники безопасности | Отсутствие нарушений правил техники безопасности, ППБ, антитеррору, охраны труда | | 10% | |
| Имеются однократные несущественные отступления или нарушения | | 8% | |
| Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода | | 5% | |
| Имеются существенные нарушения | | 0% | |
| 8 | Отсутствие жалоб и обращений участников коллективов, их родителей (законных представителей), работников учреждения по вопросам организации работы объединений | Отсутствие жалоб и обращений | | 10% | |
| Наличие жалоб и обращений | | 0% | |
| 9 | Выполнение разовых поручений | Исполнение особо сложного разового поручения | | 10% | |
| Исполнение сложного разового поручения | | 8% | |
| Исполнение разового поручения | | 5% | |
| 10 | Отсутствие дисциплинарных взысканий | Отсутствие дисциплинарных взысканий | | 10 % | |

**4. Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности технического персонала ДК «Динамо» для расчета стимулирующей части оплаты труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Целевые показатели эффективности и результативности**  **деятельности** | **Критерии оценки исполнения**  **целевых показателей эффективности и результативности деятельности** | **Количество процентов** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Основная деятельность** | | | |  | |  |  |
| 1 | Интенсивность, напряжённость труда | Интенсивное, напряжённое исполнение труда | 10% |  |
| Нормативное исполнение труда | 0% |
| 2 | Качество произведенных работ. Уровень мастерства | Исполнение работ на высоком профессиональном уровне | 10% |
| Нормативное качественное исполнение труда | 0% |
| 3 | Выполнение разовых поручений | Исполнение особо сложного разового поручения | 10% |
| Исполнение сложного разового поручения | 8% |
| Исполнение разового поручения | 5% |
| 4 | Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности | Исполнение особо сложной дополнительной работы | 10% |
| Исполнение сложной дополнительной работы | 8% |
| Исполнение дополнительной работы | 5% |
| 5 | Инициатива по выполнению основной работы (инновации) | При увеличении объема финансовых средств учреждения | 10% |
| При увеличении объема по основной работе | 8% |
| 6 | Инициатива по выполнению дополнительных творческих работ | Выполнение особо сложной творческой работы | 10% |
| Выполнение дополнительной творческой работы | 8% |
| 7 | Сверхнормативный объём работы | Сверхнормативный объём работы | 10% |
| Нормативный объём труда | 0% |
| **Уровень исполнительской дисциплины** | | | |  | |  |  |
| 8 | Отсутствие фактов нарушений трудовой дисциплины и взысканий | Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений | 10% |
| Имеются однократные несущественные отступления или нарушения | 8% |
| Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода | 5% |
| Имеются существенные нарушения или отступления | 0% |
| 9 | Отсутствие замечаний по основной деятельности | Отсутствие замечаний | 10% |
| Наличие замечаний | 0% |
| 10 | Отсутствие нарушений по охране труда, противопожарной и технической безопасности | Отсутствие нарушений | 10% |
| Наличие нарушений | 0% |