

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Ханты-Мансийский район

**муниципальное образование**

**сельское поселение Выкатной**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 05.04.2018 №12-а

*п. Выкатной*

Об утверждении порядка и условий осуществления

стимулирующих и иных выплат, критерии их

установления работникам муниципального учреждения

культуры «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением по оплате труда и стимулированию работников муниципального учреждения культуры сельского поселения Выкатной, утвержденного постановлением администрации сельского поселения Выкатной 05.04.2018, в целях материального стимулирования руководителя и работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной в достижении ими высоких результатов труда, повышения качества работы, развития инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей:

 1. Утвердить Порядок и условия осуществления стимулирующих и иных выплат, критерии их установления работникам муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования в установленном порядке и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года.

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава сельского

поселения Выкатной Н.Г. Щепеткин

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Выкатной

от 05.04.2018 №12-р/а

**Порядок**

**и условия осуществления стимулирующих и иных выплат,**

 **критерии их установления.**

 Настоящий порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной», в целях материального стимулирования директора и работников муниципального учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной в достижении ими высоких результатов труда, повышения качества работы, развития инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

**I. Общие положения**

 1.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера и иных выплат, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального учреждения культуры "Сельский дом культуры и досуга" п.Выкатной (далее-Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальным учреждением культуры "Сельский дом культуры и досуга" п.Выкатной (далее- Учреждение), и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих и иных выплат.

 Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты работникам Учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

 Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения, за исключением директора Учреждений.

 1.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат **стимулирующего характера**:

1.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

1.2.2. Выплата за выслугу лет;

1.2.3. Выплата за качество выполнения работ;

1.2.4. Выплата за профессиональное мастерство;

1.2.5 Премиальные выплаты по итогам работы за определённый период времени (квартал, год).

 1.3. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды **иных выплат**:

1.3.1. Повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, устанавливается работникам муниципальных учреждений (структурных подразделений), работающим в сельской местности, в размере 0,25 за исключением оклада директора учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада директора;

1.3.2. Единовременная выплата молодым специалистам;

1.3.3. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

1.3.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

1.3.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда-выплаты за награды, почетные звания;

1.3.6. Пособие при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы не менее 10 лет;

1.3.7. Единовременное поощрение в размере должностного оклада с учетом надбавок (районный коэффициент, северная надбавка) к нему в связи с достижением возраста 50, 60 лет

1.4. В целях обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в ХМАО-Югре осуществляются ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Порядком учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, временной нетрудоспособности и т.д.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Учреждения по согласованию с главой сельского поселения. Работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

**II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большого объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения, за участие в выполнении важных работ, мероприятий, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

 Критерием назначения выплаты за интенсивность работы является дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных должностных обязанностей.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются работникам на время испытательного срока и работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев.

2.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению директора Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

**III. Выплата за выслуга лет**

3.1. Выплата за выслугу лет от должностного оклада (оклада) устанавливается всем работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры,. В общий трудовой стаж, для назначения стимулирующей выплаты за выслугу, лет включается трудовой стаж работника по занимаемой должности, а так же трудовой стаж работника, в случае если на предыдущем месте работы он выполнял схожие должностные обязанности в следующихразмерах:

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

 - при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

 - при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

 - при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

 - при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

 3.2. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно.

 3.3. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

 3.3.1. Для выплаты надбавки за выслугу лет, стаж общей работы определяется по продолжительности работы в учреждениях культуры.

 3.3.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

 - время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;

 - 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 учреждением культуры;

 - время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти по управлению отраслью культуры;

 - время военной службы граждан, если в течение года после увольнения со службы они поступили на работу в учреждение культуры;

 - время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

 - время, когда работник сферы культуры не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

 - время осуществления преподавательской, административной и методической работы в высших учебных заведениях, готовящих специалистов учреждений культуры и искусства, средних профессиональных учебных заведениях культуры и искусства, учреждениях дополнительного образования культуры и искусства;

 - период временной нетрудоспособности.

 3.3.3. Стаж работы сохраняется при переходе с работы из одного учреждения культуры на работу в другое учреждение культуры.

 3.3.4. Продолжительность общего стажа работы в учреждениях культуры устанавливается директором Учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

 3.4. Порядок установления надбавки за выслугу лет в учреждениях культуры.

 3.4.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом директора Учреждения.

 3.4.2. Основным документом для определения общего стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение надбавки за общий стаж работы в учреждениях культуры, является трудовая книжка.

 3.4.3. Порядок начисления и выплата надбавки за выслугу лет.

 3.4.4. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

 3.4.5. 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 набавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

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

 3.4.7. При возложении на работника исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад работника по основной работе.

 3.5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет.

 3.5.1. Ответственность за своевременное изменение размера надбавки за выслугу лет у Работников возлагается на директора Учреждения.

 3.5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа за работу в учреждениях культуры или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством РФ порядке.

**IV. Выплаты за качество выполняемых работ**

**(ежемесячная премия)**

 4.1. Выплаты за качество выполняемых работ, согласно должностных обязанностей, устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника.

Выплата устанавливается ежемесячно, персонально по каждому работнику на основании показателей оценки эффективности деятельности работника.

 Выплата устанавливается за:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями;

- персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

**-**выполнение поручений директора «МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной;

-выполнение Правил внутреннего трудового распорядка.

**V. Выплата за профессиональное мастерство**

 5.1. Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за профессиональное мастерство.

 5.2. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

 5.3. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Работникам рабочих профессий устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности на основании следующих критериев и показателей:

 - проведение генеральных уборок;

 - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;

 -оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

 - дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей;

 - интенсивность и сложность труда;

 - работа в выходные и праздничные дни;

 - устранение аварийных ситуаций;

 - работа во внеурочное время;

 - подмена обслуживающего персонала в случае его отсутствия;

 - за выполнение несвойственных должности функций.

 5.4. Выплата за профессиональное мастерство, ее изменение и отмена устанавливается приказом директора Учреждения.

**VI. Премиальные выплаты по итогам работы за определённый период(квартал, год)**

6.1. . Премиальные выплаты по итогам работы за определённый период (квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

 При осуществлении выплаты по итогам работы за определённый период (квартал, год) учитывается выполнение следующих критериев:

 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

 - качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

 - качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

 - непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

 - отсутствие дисциплинарного взыскания.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачивается работникам МУК «Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной по итогам оценки деятельности учреждения за определенный период времени (квартал, год), предшествующий назначению данной выплаты.

Решение о выплате премии в отношении директора и работников МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной принимает глава администрации сельского поселения Выкатной на основании представленного директором доклада о деятельности учреждения за отчетный период. Конкретный размер премии не может превышать одного месячного фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал (год), к юбилейным, праздничным датам в виде премирования производятся при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

 Премиальные выплаты к профессиональному празднику "День работника культуры", «День кино» осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения Выкатной, в пределах доведенных бюджетных ассигнований в размере должностного оклада с начислениями (районный коэффициент и северная надбавка).

 Премирование Работников производится по решению директора Учреждения.

 6.2. Премиальные выплаты по результатам работы за кварталгод.

6.2.1. В Учреждении применяется бальная оценка при установлении выплат стимулирующего характера по результатам работы за квартал Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

С=Сбi х Бi х N

 где:

 С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

Сбi - стоимость 1 балла в для определения размеров стимулирующих выплат конкретному работнику;

 Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, квартал);

Ni - количество отработанных рабочих дней в определённом периоде i-м работником Учреждения.

Сбi= SUMPI/ БI,

где:

SUMPI- фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующей выплаты работнику Учреждения в определённом периоде, установленный директором Учреждения;

БI, - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, квартал).

6.2.2. Конкретный размер премии по результатам работы за квартал для каждого работника устанавливается на основании оценочного листа (приложение 1 к настоящему Порядку), заполняемого ежеквартально.

 6.2.3. Премия за квартал выплачивается не позднее 15 числа первого месяца квартала, следующего за истекшим кварталом, за исключением премии по результатам работы за 4-й квартал года, которая выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

6.2.4. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание - замечание, квартальное премирование не выплачивается за квартал, в котором данное взыскание объявлено. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание - выговор, квартальное премирование не выплачивается в течение всего периода действия дисциплинарного взыскания. При применении дисциплинарного взыскания - увольнение по соответствующим основаниям, квартальное премирование и по результатам за год не выплачивается.

 6.2.5. Премия по результатам работы за квартал выплачивается работникам, проработавшим полный квартал, а также проработавшим неполный квартал по следующим причинам:

- вновь принятым на работу;

- ухода в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также возвращения на работу после отсутствия по этой причине;

- перевода на иную должность в МУК "Сельский дом культуры и досуга" п. Выкатной;

- изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);

- расторжения трудового договора по инициативе работника;

- расторжения трудового договора по соглашению сторон;

- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 1 и пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пункта 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 7, 8, 9, 11 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.6. Премия начисляется пропорционально отработанному времени.

6.2.7. В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске.

6.2.8. В расчет премии по результатам работы за квартал не включается период временной нетрудоспособности, дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, а также дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

6.2.9. В случае перевода работника на иную должность МУК "Сельский дом культуры и досуга" п.Выкатной, если размер выплаты установлен в процентном отношении к должностному окладу, расчет премии производится:

- по ранее занимаемой должности за фактически отработанное время, исходя из фонда оплаты труда, установленного на последний рабочий день по данной должности;

- по вновь занимаемой должности за фактически отработанное время, исходя из фонда оплаты труда, установленного на дату издания соответствующего муниципального правового акта о выплате премии по результатам работы за год.

6.2.10. Премиальные выплаты по итогам работы за определённый период (квартал, год), а также снижение премии Работникам оформляются приказом директора МУК "Сельский дом культуры и досуга" п.Выкатной

6.2.11. Размер премии по результатам работы за квартал оформляется ведомостью согласно приложению 3 к настоящему Порядку и предоставляется в финансово-экономический сектор Администрации сельского поселения Выкатной до 5 числа месяца, следующего за расчетным кварталом, по итогам работы за год - не позднее 20декабря текущего года.

6.2.12. Ведомость на выплату премии утверждается директором МУК "Сельский дом культуры и досуга" п.Выкатной.

**VII. Порядок снижения (лишения) Работников**

**стимулирующих и премиальных выплат**

 7.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

 - нарушение Правил внутреннего трудового распорядка - до 100%;

 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима на 100%;

 - нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности на 50%;

 - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей на 100%;

 - обоснованные жалобы посетителей на низкое качество работы, за невнимательное и грубое отношение к посетителям, нарушение этики до 50%;

 - халатное отношение к сохранности материально-технической базы до 50%;

 - пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной до 50%;

 - необоснованный отказ от выполнения задания руководства до 100%;

 - не качественное, не своевременное выполнение должностных обязанностей до 50%.

 7.2. Ежеквартально не позднее 25 числа последнего месяца квартала директору МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной предоставляется информация о выполнении условий премирования за отчетный период подчиненными работниками.

 7.3. Работники, которым снижен размер ежемесячного премирования, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом Работодателя и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, факт обжалования не приостанавливает действие распоряжения (приказа) представителя нанимателя (работодателя).

**VIII. Иные выплаты**

8.1. Работникам предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

8.1.1. Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

8.1.2. Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

8.1.3. Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу в МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной

8.1.4. При оплате труда молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности, с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.1.5. Выплаты молодым специалистам производятся за счет средств бюджета, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств.

8.2. Работникам МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной один раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний в размере до двух месячных фондов оплаты труда.

8.2.1. Материальная помощь выплачивается при уходе Работника МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ директора МУК "Сельский дом культуры и досуга"п.Выкатной о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи на профилактику заболеваний.

8.2.2. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

8.2.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления Работника МУК "Сельский дом культуры и досуга"п.Выкатной по основному месту работы и основной занимаемой должности.

8.2.4. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда Работника МУК "Сельский дом культуры и досуга"п.Выкатной.

8.2.5. Работники МУК "Сельский дом культуры и досуга"п.Выкатной, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

8.2.6. Материальная помощь не выплачивается:

-Работникам, принятым на работу по совместительству;

- Работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- Работникам, которым предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением.

8.2.7. Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний осуществляется за счет средств бюджета, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств.

8.3. Специалистам, работникам МУК "Сельский дом культуры и досуга" п.Выкатной устанавливается повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности, в размере 0,25, за исключением оклада директора МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада директора.

8.4. Премиальные выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

8.4.1. При наличии обоснованной экономии бюджетных средств Работникам могут устанавливаться премиальные выплаты к юбилейным, праздничным датам в размере не более 1 фонда оплаты труда и профессиональным праздникам (День работников культуры, День кино) в размере должностного оклада с начислениями (районный коэффициент и северная надбавка).

8.4.2. Премиальные выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам производятся на основании приказа директора МУК "Сельский дом культуры и досуга" п.Выкатной по распоряжению главы сельского поселения Выкатной.

8.4.3. Премиальные выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

8.4.4. Основанием для выплаты премий, установленных подпунктом 6.3.1.

- наступление нерабочих праздничных дней, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- наступление юбилейных (праздничных) дат Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, сельского поселения Выкатной;

- наступление профессионального праздника Дня работника культуры, Дня кино.

8.4.5. Премии к юбилейным, праздничным дням и профессиональным праздникам выплачиваются Работникам, состоящим в списочном составе на дату наступления юбилейной даты или праздничного дня, за исключением:

- работников, работающих на должности менее одного календарного месяца на дату наступления юбилейной, праздничной даты или профессионального праздника, за исключением работников, принятых в порядке перевода с иной должности МУК "Сельский дом культуры и досуга" п.Выкатной,а также из другого учреждения культуры;

- работников, принятым на работу по совместительству;

- работников, заключивших срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда-выплаты за награды, почетные звания.

8.5.1. Выплаты устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень: |  |
| Доктор наук | 20 % |
| Кандидат наук | 10 % |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 10 % |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) |  |
| "Народный…" | 20 % |
| "Заслуженный…" | 10 % |
| "Лауреат…" | 10 % |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР | 5 % |

 Выплаты устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

 Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

8.5.2. Выплата за звания "Лучший работник учреждения культуры года в Ханты-Мансийском районе" устанавливается работникам муниципальных учреждений культуры, которым были присуждены соответствующие звания.

 Выплата за звание "Лучший … в Ханты-Мансийском районе" назначается работнику учреждения начиная с января календарного года, следующего за календарным годом в котором работнику было присуждено звание.

 Выплата назначается на срок 1 календарный год (в процентах от должностного оклада):

|  |  |
| --- | --- |
| Звание: |  |
| Лучший работник учреждения культуры года вХанты-Мансийском районе | 3% |

9. Пособие при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы не менее 10 лет;

10. Единовременное поощрение в размере должностного оклада с учетом надбавок (районный коэффициент, северная надбавка) к нему в связи с достижением возраста 50, 60 лет

Приложение 1

к Порядку

и условиям осуществления

 стимулирующихи иных выплат,

 критерии их установления.

**ЛИСТ**

**ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**работникам МУК «Сельский дом культуры и**

**досуга» п. Выкатной**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №критерия | Критерии деятельности | Max Количество баллов | Самооценка | Обоснование | Оценка руководителя |
| **Руководитель, заведующий клуба** |  |  |  |  |
| 1.  | Обеспечение выполнения требований комплексной безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта | 1 |  |  |  |
| 2. | Укомплектованность кадрами, их качественный состав, стабильность коллектива, работа по привлечению молодых специалистов | 1 |  |  |  |
| 3. | Наличие дипломов, благодарственных писем (в зависимости от уровня) | 1 |  |  |  |
| 4. | Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)  | 1 |  |  |  |
| 5. | Внедрение инновационных методов работы | 1 |  |  |  |
| 6. | Наличие/отсутствие замечаний к работе учреждения у проверяющих и контролирующих органов | -1/1 |  |  |  |
| 7. | Наличие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения,  | -1/0 |  |  |  |
| 8. | Наличие внутренних локальных актов учреждения, системных документов, качественное состояние кадрового делопроизводства | 1 |  |  |  |
| **Максимально возможная выплата по всем критериям** | **7** |  |  |  |

**ЛИСТ**

**ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**работникам МУК «Сельский дом культуры и**

**досуга» п. Выкатной**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №критерия | Критерии деятельности | Max Количество баллов | Самооценка | Обоснование | Оценка руководителя |
| **Культорганизатор, киномеханик** |  |  |  |  |
| 1. | Участие в районных фестивалях, смотрах, конкурсах, выставках | 1 |  |  |  |
| 2. | Наличие дипломов, благодарственных писем (в зависимости от уровня) | 1 |  |  |  |
| 3. | Качество подготовки и своевременность сдачи отчетности | 1 |  |  |  |
| 4. | Обеспечение сохранности, рационального использования оборудования | 1 |  |  |  |
| 5. | Наличие/отсутствие замечаний к работе у проверяющих и контролирующих органов | -1/1 |  |  |  |
| 6. | Разработка сценариев мероприятий, проводимых Учреждением; | 1 |  |  |  |
| 7. | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка | 1 |  |  |  |
| **Максимально возможная выплата по всем критериям** | **7** |  |  |  |

**ЛИСТ**

**ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**работникам МУК «Сельский дом культуры и**

**досуга» п. Выкатной**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №критерия | Критерии деятельности | Max Количество баллов | Самооценка | Обоснование | Оценка руководителя |
| **Делопроизводитель** |  |  |  |  |
| 1.  | Исполнительская дисциплина, своевременное и качественное выполнение приказов, поручений руководителя | 1 |  |  |  |
| 2. | Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями | 1 |  |  |  |
| 3. | Обеспечение сохранности, рационального использования офисного оборудования, товарно-материальных ценностей | 1 |  |  |  |
| 4 | Качество подготовки и своевременность сдачи отчетности | 1 |  |  |  |
| 5. | Наличие/отсутствие замечаний к работе у проверяющих и контролирующих органов | -1/1 |  |  |  |
| 6. | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка | 1 |  |  |  |
| 7. | Отсутствие дисциплинарного взыскания | 1 |  |  |  |
| **Максимально возможная выплата по всем критериям** | **7** |  |  |  |

**ЛИСТ**

**ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**работникам МУК «Сельский дом культуры и**

**досуга» п. Выкатной**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №критерия | Критерии деятельности | Max Количество баллов | Самооценка | Обоснование | Оценка руководителя |
| **Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий** |  |  |  |  |
| 1.  | Дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей; | 1 |  |  |  |
| 2. | Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями | 1 |  |  |  |
| 3. | Соблюдение правил САН ПИНА и проведение генеральных уборок. | 1,5 |  |  |  |
| 4. | Исполнительская дисциплина, выполнение служебных поручений | 1 |  |  |  |
| 5. | Содержание в чистоте и порядке рабочего места и оборудования, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 0,5 |  |  |  |
| 6. | Наличие/отсутствие замечаний к работе у посетителей, проверяющих и контролирующих органов | -1/1 |  |  |  |
| 7. | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка | 1 |  |  |  |
| **Максимально возможная выплата по всем критериям** | **7** |  |  |  |

**ЛИСТ**

**ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**работникам МУК «Сельский дом культуры и**

**досуга» п. Выкатной**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №критерия | Критерии деятельности | Max Количество баллов | Самооценка | Обоснование | Оценка руководителя |
| **Руководитель клуба по интересам** |  |  |  |  |
| 1. | Количественный состав участников–привлечение новых участников | 0,5 |  |  |  |
| 2. | Создание пиар-поводов для повышения престижности и имиджа учреждений клубного типа, работа со СМИ | 0,5 |  |  |  |
| 3. | Обеспечение сохранности, рационального использования спортивного оборудования, товарно-материальных ценностей | 1 |  |  |  |
| 4. | Качество подготовки и своевременность сдачи отчетности | 1 |  |  |  |
| 5. | Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей | 1 |  |  |  |
| 6. | Участие в районных спортивных соревнованиях ,наличие дипломов, благодарственных писем (в зависимости от уровня) | 1 |  |  |  |
| 7 | Отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка | 1 |  |  |  |
| 8 | Наличие/отсутствие замечаний к работе у посетителей, проверяющих и контролирующих органов | -1/1 |  |  |  |
| **Максимально возможная выплата по всем критериям** | **7** |  |  |  |

**ЛИСТ**

**ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**работникам МУК «Сельский дом культуры и**

**досуга» п. Выкатной**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №критерия | Критерии деятельности | Max Количество баллов | Самооценка | Обоснование | Оценка руководителя |
| **Руководитель клубного формирования** |  |  |  |  |
| 1. | Количественный состав участников – привлечение новых участников | 1 |  |  |  |
| 2. | Участие в районных фестивалях, смотрах, конкурсах – наличие дипломов, благодарственных писем | 1 |  |  |  |
| 3. | Обеспечение сохранности, рационального использования музыкального оборудования, товарно-материальных ценностей | 1 |  |  |  |
| 4. | Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей  | 1 |  |  |  |
| 5 | Создание пиар-поводов для повышения престижности и имиджа учреждений клубного типа, работа со СМИ | 1 |  |  |  |
| 6 | Наличие/отсутствие замечаний к работе у руководителя МУК «Сельский дом культуры и досуга» п.Выкатной | -1/1 |  |  |  |
| 7. | Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка | 1 |  |  |  |
| **Максимально возможная выплата по всем критериям** | **7** |  |  |  |

Приложение 2

К Порядку

и условиям осуществления

 стимулирующихи иных выплат,

 критерии их установления.

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда**

**для определения размеров выплат за интенсивность и высокие**

**результаты работы Работников МУК "Сельский дом культуры и досуга» п. Выкатной**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в % |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала) | - выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 5-10 |
| - выполнение внеплановой работы (в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ) | 5-10 |

 Приложение 3

К Порядку

и условиям осуществления

 стимулирующихи иных выплат,

 критерии их установления

УТВЕРЖДАЮ

ВЕДОМОСТЬ НА ВЫПЛАТУ ПРЕМИАЛЬНЫХ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Занимаемая должность | Размер премии по положению | % снижения | Размер премии к выплате после снижения | Причина снижения |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |