

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и порядке стимулирования труда работников муниципального казенного учреждения культуры

«Сельский дом культуры Раздольненского сельского поселения»

1. Настоящее Положение о премировании и стимулировании труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Сельский дом культуры Раздольненского сельского поселения» (далее – МКУК «СДК») разработано в соответствии с Постановлением главы Елизовского муниципального района от 28.12.2018г. № 1398 «Об утверждении в новой редакции Примерных положений о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений подведомственных управлениям образования, здравоохранения, культуры и социальной защиты населения администрации Елизовского муниципального района» в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качественных показателей результатов деятельности, профессиональном и добросовестном исполнении обязанностей в соответствии с должностными инструкциями, в проявлении инициативы, умении решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, укрепления трудовой дисциплины.

Стимулирование работников осуществляется за определённые показатели для обеспечения индивидуализации оплаты труда с учётом таких факторов, которые не отражены при формировании оклада работника.

2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств бюджетного финансирования направляемых на оплату труда, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационных выплат в соответствии с действующим Трудовым законодательством Российской Федерации и Камчатского края, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Материальное стимулирование работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- премирование по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.)

4. Работникам МКУК СДК могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество выполнения работ;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам, имеющим ученые степени доктора наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации,

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) молодым специалистам;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда установленного учреждению на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения культуры на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников учреждения, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с пунктами 2.4 – 2.7 Положения о системе оплаты труда работников МКУК «СДК»

- **Персональный повышающий коэффициент к окладу** (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Персональный повышающий коэффициент является оценкой личных заслуг работника, свидетельством высокой квалификации, профессионального мастерства, качества и результативности труда. Устанавливается на основе учёта объёма и сложности, выполняемых работником обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, а также за выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей с учётом сроков и качества выполнения работы, проявленной им ответственности и инициативы. ✓

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. **Предельный размер повышающего коэффициента – 2,0.** Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- **Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается:**

- руководящему составу и специалистам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры;

- рабочим, служащим и техническим исполнителям - в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетной сфере.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу

лет: при выслуге от 3 лет до 5 лет – 0,1;
при выслуге от 5 лет до 10 лет – 0,15;
при выслуге от 10 лет до 15 лет – 0,2;
при выслуге 15 лет и более – 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

- **Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество выполнения работ** может быть установлен работнику за интенсивность и высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем МКУК СДК персонально в отношении конкретного работника. **Предельный размер повышающего коэффициента – 0,15.** Применение повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ всем работникам, кроме работников, предусмотренных в Главе 3. Положения о системе оплаты труда работников МКУК «СДК».

- **Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам культуры, искусства и кинематографии, среднего звена, ведущего звена и руководящего состава, имеющим ученые степени, доктора наук, кандидата наук,** устанавливается в следующих размерах:

- *имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный»* – 0,15;

- *имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный»* – 0,10.

Повышающий коэффициент оформляется приказом руководителя учреждения при наличии следующих документов:

- личного заявления работника;
- дипломов, подтверждающих ученые степени доктора наук или ученые степени кандидата наук (подлинники и копии) либо удостоверений к государственной награде (подлинник и копия).

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной награды и ученой степени) повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается по одному из оснований с наибольшим уровнем повышающего коэффициента. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- **Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) молодым специалистам,** впервые окончившим учреждения высшего и среднего

профессионального образования и впервые заключившим с учреждением трудовой договор, могут устанавливаться:

- *первый и второй год работы - 0,4;*
- *третий год работы - 0,3.*

Право на установление повышающего коэффициента сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения диплома государственного образца о среднем или высшем профессиональном образовании.

Применение повышающего коэффициента к окладу для молодых специалистов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- **Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ** устанавливается по решению руководителя учреждения на время проведения таких работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем МКУК СДК с учетом утвержденного учреждению фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Целесообразность установления повышающих коэффициентов рабочим в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается руководителем МКУК СДК. **Предельный размер повышающего коэффициента – 0,2.** Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад, и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Критерии оценки деятельности работников МКУК «Сельский дом культуры»

при установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ

Наименование должности	Основание	Максимальный коэффициент от должностного оклада
Руководящий состав, работники отдела досуга и художественной самодеятельности	за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности;	до 0,15
	за выдвижение и начальную проработку новых идей, проектов отличающихся актуальностью, социальной значимостью и обладающих творческим и финансовым потенциалом;	до 0,15
	за сохранение контингента клубных формирований	до 0,15
Работники технического,	- за образцовое содержание помещений учреждения; - за образцовое состояние территории, закреплённой за учреждением;	до 0,15

обслуживающего и вспомогательного персонала	за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 0,15
	за разработку и внедрение мероприятия, направленных на экономию материалов, а так же улучшение условий труда	до 0,15
	за выполнение работ, не входящей в должностные обязанности.	до 0,15

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в МКУК «СДК», устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя МКУК СДК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество, ответственность и применение в работе современных форм и методов организации труда; повышение своего профессионального уровня
- грамотная, качественная, компетентная и оперативная работа при подготовке мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, ответственных заданий мероприятий;
- ненормированный рабочий день, т.е. фактическую переработку часов, попадающую на время проведения мероприятий в вечернее время, а также в выходные и праздничные дни;
- проведение концертов, фестивалей, смотров, конкурсов за пределами местонахождения данного учреждения культуры;
- работу с разными категориями населения: по возрасту, по сфере профессиональной деятельности.

5.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации,

награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- при награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в процентном значении, так и в абсолютном отношении к окладу (должностному окладу)

5.2 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

- Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- достижение показателей деятельности МКУК СДК;

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

- непосредственное участие в реализации, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Критерии оценки деятельности при премировании работников МКУК «Сельский Дом культуры»

Наименование должности	Основание	Максимальный % от должностного оклада
Руководящий состав, работники отдела досуга и художественной самодетельности	за высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей;	до 15%
	за грамотное использование информационных материалов и нормативно-правовых документов;	до 15%
	за отличное оказание методической и практической помощи культурно-просветительным учреждениям;	до 20%
	за хорошие результаты организации по обмену опытом работы коллективов художественной самодетельности;	до 10%
	за отличное звуковое оформление, музыкальное сопровождение и озвучивание всех организационно-творческих мероприятий МКУК «СДК», в том числе выездных;	до 25%
	за отличную работу по эффективному и культурному	до 15%

	обслуживанию посетителей на проводимых мероприятиях ;	
	за высокую степень сотрудничества и взаимодействия с предприятиями, общественными молодёжными организациями, профессиональными училищами, представителями рабочей молодёжи, студенческих объединений с целью организации досуга разных категорий молодёжи;	до 15%
	за успешную организацию проведённых мероприятий, отличающихся актуальностью и значимостью, высоким уровнем проведения и подготовки, инновационностью форм и методов проведения, с привлечением внебюджетных средств, и имеющих положительный резонанс в СМИ;	до 50%
	за успешные результаты реализации проектов, программ, позволивших качественно и количественно улучшить основные показатели работы учреждения;	до 100%
	за успешное проведение концертов, фестивалей, смотров, конкурсов за пределами места нахождения учреждения	до 10%
	за организацию подготовки призёров конкурсов: - районных, краевых, всероссийских;	до 50%
	за высокий уровень организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и увеличению контингента посетителей;	до 50%
	за своевременное и качественное составление информационных и аналитических материалов специалистами с целью формирования отчетности по запросам Министерств и ведомств;	до 10%
	за высокую организацию предоставления платных услуг населению, за привлечение дополнительных источников на развитие учреждения;	до 15%
	за активную разработку и реализацию проектов с целью участия в целевых программах и получения грантов.	до 50%
Работники технического, обслуживающего и вспомогательного персонала	за качественную организацию ведения личных дел сотрудников за высокий уровень ведения документации, за своевременное и качественное предоставление информации по персонифицированному учёту;	до 50%
	- за обеспечение сохранности материальных ценностей; - за своевременное проведение работы по списанию материальных ценностей	до 15%
	за высокое качество подготовки и организацию ремонтных работ	до 50%
	за обеспечение выполнения требований: - пожарной безопасности, - электробезопасности, - санитарно-гигиенических, - охраны труда.	до 50%
	- за качественную уборку помещений; - за проведение генеральных уборок и участие в них	до 15%
	за проведение работ по благоустройству, озеленению территории учреждения	до 15%
	за работу без больничных листов, отсутствие травматизма на рабочем месте	до 15%
	за высокий уровень исполнительной дисциплины, инициативное отношение к исполнению должностных обязанностей	до 10%

6. Премия может быть снижена или не выплачена полностью в следующих случаях: при нарушении правил внутреннего трудового распорядка, техники

безопасности, производственной санитарии и ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и других локальных актов МКУК «СДК», представление отчетных документов учредителю, в Министерство культуры Камчатского края низкого качества и (или) несвоевременно.

Основанием для принятия данного решения является приказ директора МКУК «СДК» о применении дисциплинарного взыскания. Не представлению к премированию производится за тот расчетный период, в котором был совершен дисциплинарный проступок.