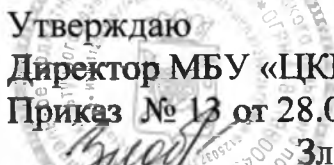


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕРСИАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ»

Утверждаю
Директор МБУ «ЦКР»
Приказ № 13 от 28.02.2018г.

Злобина Н.П.

**Порядок
установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие ре-
зультаты работы работникам МБУ «ЦКР»**

1. Общие положения

1.1. Порядок установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ «ЦКР» в повышении качества творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящий порядок регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Постановление Администрации Персиановского сельского поселения № 43 от 02.02.2018г. «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Персиановского сельского поселения «Центр культурного развития»

- Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Персиановского сельского поселения «Центр культурного развития».

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ «ЦКР» и определяет условия и порядок установления надбавки.

1.4. Основаниями для выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ «ЦКР» являются показатели за интенсивность и высокие результаты работы согласно оценочного листа каждого работника.

1.5. Порядок установления и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от достигнутых показателей, качества труда работников культуры

1.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда.

2. Порядок установления выплаты.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работников МБУ «ЦКР», является предоставление оценочного листа работника с подтверждающими материалами достигнутых результатов за расчетный период - месяц. При установлении выплаты учитывается фактически отработанное работником время за расчетный период.

Ежемесячно работник предоставляет оценочный лист о достигнутых показателях

видам деятельности и соответствующие им размеры премий, а также наименование должностей лиц, ответственных за учет выполнения установленных показателей, утверждаются Руководителем организации (приложение №1 к настоящему Положению).

1.5. В соответствии с уставными задачами учреждения, а также показателями эффективности его работы работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

При начислении работникам премий учитываются также:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.7. Премия, начисленная по установленным показателям, может быть увеличена (уменьшена) до 50% по каждому показателю с учетом выполнения работником установленных для него дополнительных условий премирования (п. 1.6 настоящего Положения).

1.8. Выплаты стимулирующего характера могут производиться по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.9. Нарушение трудовой дисциплины работником, в том числе:

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);

прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени);

распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

непрохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы, могут служить основанием для лишения премии за основные результаты деятельности полностью или частично.

Условия единовременного премирования работников

2.1. Премии за участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.1.1. Данный вид премирования работников применяется для оперативного разрешения непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности структурных подразделений учреждения. К числу таких ситуаций относятся аварии и неожиданные остановки агрегатов и механизмов, стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

2.1.2. Премирование в вышеназванных случаях осуществляется в соответствии с распоряжением (приказом) Руководителя учреждения, издаваемого на основании представлений руководителей структурных подразделений или на основании самостоятельного решения Руководителя.

В представлениях руководителей структурных подразделений указывается вид и причина возникшей ситуации, объем работ, который нужно выполнить для ее устранения или предотвращения, требуемая численность работников и объем необходимых средств для оплаты выполненных работ и премирования работников.

2.1.3. В приказе на выполнение особо важных производственных заданий указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;
- объем работ, подлежащих выполнению;
- устанавливаемые сроки выполнения работ;
- лицо, ответственное за приемку выполненных работ и оценку их качества;
- размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности (в случае невозможности установления заранее размеров вознаграждения каждому работнику указывается порядок распределения средств после выполнения задания).

2.1.4. При выполнении особо важных работ не допускается нарушение правил техники безопасности, превышение пределов допустимого риска для сохранения жизни и здоровья работников и имущества организаций и граждан, использование работников не в соответствии с имеющейся у них квалификацией и опытом работы.

2.1.5. Премии за выполнение особо важных работ выплачиваются в дополнение к основной оплате, начисленной работнику за выполнение этих работ, и увязываются исключительно со степенью его участия в выполнении этих работ.

2.1.6. Единовременные премии за выполнение особо важных работ выплачиваются в пределах средств, предусмотренных на эти цели планом на соответствующий год.

бюджетного учреждения Персиановского сельского поселения «Центр культурного развития»
приложение №1 .

Приложение №1
к Положению о стимулирующих выплатах
работникам МБУ «ЦКР»

Показатели эффективности деятельности работников по видам деятельности

Оценочный лист руководителя кружка (студии)

Наименование	Показатель	баллы	Само оценка	Оценка комисс ии	примечания
Превышение количественного состава посещающих занятия. Стабильное посещение.	На 10 чел	2			
	На 5чел	1			
		1			
Высокие результаты работника в профессиональных конкурсах. и высокие результаты воспитанников в конкурсах.					
Международные	Участник	1			
	Призер	5-6			
	Победитель	7			
Всероссийские	Участник	1			
	Призер	4-5			
	Победитель	6			
Областные	Участник	1			
	Призер	3-4			
	Победитель	4			
Муниципальные	Участник	1			
	Призер	2			
	Победитель	3			
Участие в разработке проектов и авторских программ	От трудоемкости	До 5			
Повышение квалификации					
Обучение на: (обучение по специальности в институте и аспирантуре во время сессии)	Курсах	3			
	Институт	2			
	Аспирантура	3			
Участие в научно-практической конференции	Участник Слушатель	3 1			
Участие в интерактивных вебинарах		1			
Публикации в дистанционных Интернет-проектах, сайтах	1публикация	1			
Публикации в газетах, журналах	1публикация	2			
Предоставление информации о работе для опубликования ее на страничке ЦКР в соц сетях или	Регулярно раз в 2недели	3			
	ситуативно	1			

сайте ЦКР					
Организация и проведение на базе ЦКР конкурсных и культурно-массовых мероприятий	Организация Проведение Помощь	3 2 1			
Организация экскурсий по основному направлению	1 поездка По месту	2 1			
Работа с детьми с ограниченными возможностями	Кол-во в месяц участников: более 10 5-9 Менее 5	5 4 2			
Проведение мастер-классов вне кружка.	На базе ЦКР На базе других учреждений	1 2-4			
Организация и проведение мероприятий в клубе по интересам (любительских объединениях)	Кол-во участников за месяц: Более 45 25-45 15-24 Менее 15	5 4 3 2			
Организация и участие в выставках	На базе ЦКР На базе ЦКР На базе других учреждений:	3 1 2-3			
Участие в культурно массовых мероприятиях	На базе ЦКР На базе других учреждений: Поселение Район Область	1 2 3 3			
Образцовое содержание рабочего места		3			
Оформительская работа	От трудоемкости	До 5			
Исполнительская дисциплина	На усмотрение руководителя учреждения				
Общее количество баллов					

Мероприятия могут проводиться в любых форматах(очный, заочный, дистанционно, онлайн,офлайн и др.)

Дистанционные(платные)онлайн- конкурсы (любого уровня) с гарантированным получением диплома в результативность не учитываются

Принято «_____» _____ 20__ г.

(подпись)

ФИО секретаря комиссии

Оценочный лист библиотекаря.

Наименование	Показатель	баллы	Само оценка	Оценка комисс ии	Примечания
Организация, проведение и участие массовых мероприятий на базе ЦКР.	Участие	1			
	Проведение	2			
	Организация	3			
Участие в конкурсах.					
Международные	Участник	1			
	Призер	5			
	Победитель	7			
Всероссийские	Участник	1			
	Призер	4			
	Победитель	6			
Областные	Участник	1			
	Призер	3			
	Победитель	4			
Муниципальные	Участник	1			
	Призер	2			
	Победитель	3			
Исполнительская дисциплина	Выставляется руководителем учреждения				
Участие акциях, проектах.					
Международные	Участник	4			
Всероссийские	Участник	3			
Областные	Участник	2			
Муниципальные	Участник	1			
Разработка социокультурных программ, проектов и проведение мероприятий по ним.	Реализация	5			
	весь месяц	2			
Организация и проведение мероприятий в клубе по интересам (любительских объединениях)	Кол-во участников за	5			
	месяц:	4			
	Более 45	3			
	25-45	2			
	15-24				
Менее 15					
Отсутствие замечаний по состоянию документации со стороны проверяющих		1			
Обучение (в период сессии)	Институт	2			
	Аспирантура	3			

Участие в научно-практической конференции	Участник Слушатель	3 1			
Участие в интерактивных вебинарах. Очных сертифицированных курсах.		1 3			
Публикации в дистанционных интернет-проектах, сайтах	1 публикация	1			
Публикации в газетах, журналах	1 публикация	2			
Администрирование сайта		5			
Предоставление информации о работе для опубликования ее на страничке ЦКР в соц сетях и на сайте ЦКР.	Регулярно 1 раз в 2 недели ситуативно	3 1			
Оформительская работа	1 мероприятие	1			
Общее количество баллов					

Мероприятия могут проводиться в любых форматах (очный, заочный, дистанционно, онлайн, офлайн и др.)

Дистанционные (платные) онлайн- конкурсы (любого уровня) с гарантированным получением диплома в результативность не учитываются

«Принято» «_____» _____ 20__ г.

(подпись)

ФИО секретаря комиссии

Оценочный лист методиста клубного учреждения _____

Наименование	Показатель	баллы	Само оценка	Оценка комиссии	Примечания
Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий.	1 сопровождение	1			
Методическое сопровождение руководителей кружков на научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях и наличие призовых мест:	Международные Всероссийские Областные Межрегиональные	4 3 2 1			
Методическое сопровождение проектной деятельности.	ЦКР Районный уровень	1 2			
Повышение квалификации:					
Обучение (в период сессии)	Институт Аспирантура	2 3			
Участие в научно-практической конференции	Участник Слушатель	3 1			
Участие в интерактивных вебинарах. Очных сертифицированных курсах.		1 3			
Публикации в дистанционных интернет-проектах, сайтах	1 публикация	1			
Публикации в газетах, журналах	1 публикация	2			
Предоставление информации о работе для опубликования ее на страничке ЦКР в соц сетях и др.	Регулярно	1			
Организация и проведение мероприятий в клубе по интересам (любительским объединениям)	Кол-во участников за месяц: Более 45 25-45 15-24 Менее 15	5 4 3 2			
За организацию и проведение на базе учреждения конкурсных мероприятий	Организация Проведение Участие	5 3 1			
Проведение мастер-классов, семинаров, творческих лабораторий, стажировок и т.д	На базе ЦКР На базе других	1 2-4			

	учреждений				
Организация и проведение выставок	На базе ЦКР	2			
	На базе других учреждений	3			
Предоставление информации о работе для опубликования ее на страничке ЦКР в соц сетях и на сайте ЦКР.	Регулярно 1 раз в 2 недели	3			
	ситуативно	1			
Исполнительская дисциплина	Выставляется руководителем учреждения				
Организация, проведение, участие в культурно-массовых мероприятиях		5			
	Уровень ЦКР	1			
	На базе других учреждений	2-3			
Общее количество баллов					

Мероприятия могут проводиться в любых форматах(очный, заочный, дистанционно, онлайн,офлайн и др.)

Дистанционные(платные)онлайн- конкурсы (любого уровня) с гарантированным получением диплома в результативность не учитываются

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист звукорежиссера _____

Наименование	Показатель	баллы	Самооценка	Оценка комиссии	примечания
Организация и проведение мероприятий в клубе по интересам (любительским объединениям)	Кол-во участников за месяц:	5			
	Более 45	4			
	25-45	3			
	15-24	2			
Организация выступлений (индивидуальных, групповых) членов клуба по интересам	Регион. ур	3			
	Муницип. ур	2			
	На базе ЦКР	2			
Высокие результаты работника и воспитанников в профессиональных конкурсах.					
Международного уровня	Участник	1			
	Призер	5-6			
	Победитель	7			
Всероссийские	Участник	1			
	Призер	4-5			
	Победитель	6			
Областные	Участник	1			
	Призер	3			
	Победитель	4			
Муниципальные	Участник	1			
	Призер	2			
	Победитель	3			
<u>Участие в мероприятиях:</u> полный подбор музыкального материала; - составление плей-листа для мероприятия;	Регион. ур	3			
	Муницип. ур	2			
	На базе ЦКР	2			
	Регион. ур	2			
	Муницип. ур	1			
	На базе ЦКР	1			

- проведение репетиций для мероприятий	Независимо от уровня	1			
Качественное хранение вверенной аппаратуры	Своевременный ремонт, образцовое содержание	1			
Отсутствие замечаний к звуковому сопровождению	Независимо от уровня	1 балл			
Предоставление информации о работе для опубликования ее на страничке ЦКР в соц сетях и на сайте ЦКР.	Регулярно 1 раз в 2 недели	3			
	ситуативно	1			
Исполнительская дисциплина	На усмотрение руководителя учреждения				
Общее количество баллов					

Мероприятия могут проводиться в любых форматах(очный, заочный, дистанционно, онлайн,офлайн и др.)

Дистанционные(платные)онлайн- конкурсы (любого уровня) с гарантированным получением диплома в результативность не учитываются

Принято«_____»_____20__ г. _____

(подпись) ФИО секретаря комиссии

Оценочный лист костюмера

№ п/п	Наименование	Показатель	баллы	самооценка	оценка комиссии	примечание
1	Разработка эскизов декораций, эскизов сценических костюмов	1-3 >3	1 5			
2	Мелкий срочный ремонт реквизита, штор и мягкого инвентаря учреждения		1			
3	Пошив сценических костюмов, реквизита для фотосессий	>3 1-3 >3	10 6 3			
4	Стирка и утюжка штор, мягкого инвентаря учреждения		2			
5	Ремонт и индивидуальная подгонка костюмов	1-3 >3	1 2			
6	Образцовое содержание рабочего места		1			
7	Исполнительская дисциплина	На усмотрение руководителя учреждения	1-4			
Общее количество баллов:						

Принято «_____» _____ 20__ г. _____
(подпись) ФИО секретаря комиссии

Оценочный лист заведующего сектором по культурно-массовой работе

№ п.п	Наименование		баллы	самооценка	оценка комиссии
1	Организация и проведение мероприятий в клубе по интересам (любительским объединениям)	Кол-во участников за месяц: Более 45 25-45 15-24 Менее 15	5 4 3 2		
2	Высокие результаты работника и воспитанников в конкурсах				
	Международного уровня	Участник Призер Победитель	2 5 6		
	Всероссийские	Участник Призер Победитель	1 4 5		
	Областные	Участник Призер Победитель	1 3 4		
3	Муниципальные	Участник Призер Победитель	1 2 3		
4	Участие в разработке проектов и авторских программ	От трудоемкости	до5		
5	Повышение квалификации				
	Обучение на: (обучение по специальности в институте и аспирантуре во время сессии)	Курсах Институт Аспирантура	3 2 3		
	Участие в научно-практической конференции	Участник Слушатель	3 1		
	Участие в интерактивных вебинарах,		1		
	Публикации в дистанционных Интернет-проектах, сайтах	1 публикация	1		
	Публикации в газетах, журналах	1 публикация	2		
	Предоставление информации о	Регулярно раз	3		

	работе для опубликования ее на страничке ЦКР в соц сетях и др.	в2 недели Ситуативно	1		
6	Исполнительская дисциплина				
7	Количество проведенных игровых программ ,конкурсов. как самостоятельных видов досуга, так и в составе массовых театрализованных представлений и концертов.	1-2	1		
		3-5	2-3		
		>5	5		
8	Количество составленных сценарных планов игровых программ	2-4	1		
		5-10	2-4		
		>10	5		
9	Количество подготовленных фонограмм игровой программы совместно со звукорежиссером	2-5	1-2		
		6-10	3-5		
10	Участие в культурно-массовых мероприятиях	На базе ЦКР	1		
		На базе других учреждений	3		
Общее количество баллов					

Мероприятия могут проводится в любых форматах(очный, заочный, дистанционно, онлайн,офлайн и др.)

Дистанционные(платные)онлайн- конкурсы (любого уровня) с гарантированным получением диплома в результативность не учитываются

Принято «_____» _____ 20__ г.

_____ (подпись) ФИО секретаря комиссии

**Оценочный лист заведующего сектором по работе с одаренными детьми
ФНО**

Наименование	Показатель	баллы	Само оценка	Оценка комиссии	Примечания
Методическое сопровождение руководителей кружков на научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях и наличие призовых мест:	Международные	4			
	Всероссийские	3			
	Областные	2			
	Межрегиональные	1			
Высокие результаты работника и воспитанников в конкурсах					
Международного уровня	Участник	2			
	Призер	5			
	Победитель	6			
Всероссийские	Участник	1			
	Призер	4			
	Победитель	5			
Областные	Участник	1			
	Призер	3			
	Победитель	4			
Муниципальные	Участник	1			
	Призер	2			
	Победитель	3			
Участие в научно-практической конференции	Участник	3			
	Слушатель	1			
Обеспечение высокого качества методического сопровождения работы учреждения					
.Наличие методической продукции (Методические рекомендации, пособия)	До 3-х,	2			
	выше 3-х	3			
Участие в разработке проектов и авторских программ	выше2	6			
	1	3			
Участие в организации и проведение методических семинаров, круглых столов, мастер-классов и т.п.	1-2 мер-тия	2			
	3 и более	3			
Участие в научно-практических конференциях	Участие	1			
	Доклад: регион Федер	3 5			

Участие в интерактивных вебинарах.	1	2			
Публикации в дистанционных интернет-проектах, сайтах	1 публикация	1			
Публикации в газетах, журналах	1 публикация	2			
Предоставление информации о работе для опубликования ее на страничке ЦКР в соц сетях и др.	Регулярно 1 раз в 2 недели	3			
Нормативно-правовая деятельность					
Разработка новых положений конкурсов, фестивалей, выставок и др. мероприятий	До 3-х более	2 3			
Организация и проведение мероприятий в клубе по интересам (любительским объединениям)	Кол-во участников за месяц: Более 45 25-45 15-24 Менее 15	5 4 3 2			
Проведение мониторинга, диагностик, анкет и т.п.	ЦКР Муниципальные	1 2			
Повышение квалификации		3			
За организацию и проведение на базе учреждения конкурсных мероприятий	Организация Проведение Участие	5 3 1			
Проведение мастер-классов, семинаров, творческих лабораторий, стажировок и т.д	На базе ЦКР На базе других учреждений	1 2-4			
Организация и проведение выставок	На базе ЦКР На базе других учреждений	2 3			
Количество поступивших благодарностей и положительных отзывов от сторонних лиц, организаций, ведомств	До 3-х – 3 и более	1, 2			
Инновационная деятельность		1-3			
Организация, проведение,		5			

участие в культурно-массовых мероприятиях	Уровень ЦКР На базе других учреждений	1 2-3			
Общее количество баллов					

Мероприятия могут проводиться в любых форматах(очный, заочный, дистанционно, онлайн,офлайн и др.)

Дистанционные(платные)онлайн- конкурсы (любого уровня) с гарантированным получением диплома в результативность не учитываются

Принято « ____ » _____ 20__ г. _____

Оценочный лист художника-постановщика

№ п.п	Наименование		баллы	самооценка	оценка комиссии	Примечание
1	Организация и проведение мероприятий в клубе по интересам (любительским объединениям)	Кол-во участников за месяц: Более 45 25-45 15-24 Менее 15	5 4 3 2			
2	Высокие результаты работника и воспитанников в конкурсах					
	Международного уровня	Участник Призер Победитель	2 5 6			
	Всероссийские	Участник Призер Победитель	1 4 5			
	Областные	Участник Призер Победитель	1 3 4			
3	Муниципальные	Участник Призер Победитель	1 2 3			
4	Участие в разработке проектов и авторских программ	От трудоемкости	до5			
5	Повышение квалификации					
	Обучение на: (обучение по специальности в институте и аспирантуре во время сессии)	Курсах Институт Аспирантура	3 2 3			

	Участие в научно-практической конференции	Участник Слушатель	3 1			
	Участие в интерактивных вебинарах,		1			
	Публикации в дистанционных Интернет-проектах, сайтах	1 публикация	1			
	Публикации в газетах, журналах	1 публикация	2			
	Предоставление информации о работе для опубликования ее на страничке ЦКР в соц сетях и др.	Регулярно раз в 2 недели Ситуативно	3 1			
6	Исполнительская дисциплина					
7	Количество проведенных игровых программ ,конкурсов. как самостоятельных видов досуга, так и в составе массовых театрализованных представлений и концертов.	1-2 3-5 >5	1 2-3 5			
8	Количество составленных сценарных планов игровых программ	2-4 5-10 >10	1 2-4 5			
9	Количество подготовленных фонограмм игровой программы совместно со звукорежиссером	2-5 6-10	1-2 3-5			
10	Участие в культурно-массовых мероприятиях	На базе ЦКР На базе других учреждений	1 3			
Общее количество баллов						

Мероприятия могут проводиться в любых форматах (очный, заочный, дистанционно, онлайн, офлайн и др.)

Дистанционные(платные)онлайн- конкурсы (любого уровня) с гарантированным получением диплома в результативность не учитываются.

Принято «_____» _____ 20__ г.

(подпись)

ФИО секретаря комиссии

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕРСИАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ»

Утверждаю
Директор МБУ «ЦКР»
Приказ № 13 от 28.02.2018г.
_____ Злобина Н.П.

**Порядок
установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие
результаты работы работникам МБУ «ЦКР»**

1. Общие положения

1.1. Порядок установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ «ЦКР» в повышении качества творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящий порядок регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Постановление Администрации Персиановского сельского поселения № 43 от 02.02.2018г. «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Персиановского сельского поселения «Центр культурного развития»

- Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Персиановского сельского поселения «Центр культурного развития».

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ «ЦКР» и определяет условия и порядок установления надбавки.

1.4. Основаниями для выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ «ЦКР» являются показатели за интенсивность и высокие результаты работы согласно оценочного листа каждого работника.

1.5. Порядок установления и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от достигнутых показателей, качества труда работников культуры

1.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда.

2. Порядок установления выплаты.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работников МБУ «ЦКР», является предоставление оценочного листа работника с подтверждающими материалами достигнутых результатов за расчетный период - месяц. При установлении выплаты учитывается фактически отработанное работником время за расчетный период.

Ежемесячно работник предоставляет оценочный лист о достигнутых показателях за 5 рабочих дней до конца месяца (в декабре - за 10 рабочих дней).

В случае не предоставления оценочного листа работнику выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится.

2.2. Основными принципами оценки показателей являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Работник, претендующий на установление выплаты, осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями.

2.4. Комиссия, действующая согласно Положению о Комиссии, утвержденная приказом директора, проводит заседание в последний рабочий день месяца.

Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности работника, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности работника на соответствие требованиям к установлению выплаты или отказе.

2.5. На основании всех материалов Комиссия составляет протокол заседания Комиссии.

2.6. Работник на получение надбавки вправе подать в Комиссию обоснованное письменное заявление о своей несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли не объективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

2.7. На основании протокола Комиссии директор издает приказ об установлении надбавки работникам МБУ «ЦКР».

3. Порядок определения размера и расчеты выплаты.

3.1. Расчет размеров надбавки работникам МБУ «ЦКР» производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

3.2. Размер выплаты каждому работнику за расчетный период – месяц определяется следующим образом:

Все баллы работников суммируются. Фонд стимулирования делится на сумму баллов, что дает стоимость одного балла.

Расчет стоимости одного балла:

$$C = \frac{\text{ФОТ ст}}{\Sigma \text{баллов}}$$

Где: С - стоимость одного балла в рублях;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда, фонд оплаты труда предназначенный для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБУ «ЦКР»;

Σ – общая сумма баллов по учреждению.

3.3. Стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника получается размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работника.

Сумма стимулирующих выплат определяется следующим образом:

$$C_{св} = B \times C$$

Где: C_{св} – сумма стимулирующих выплат

В – количество баллов в соответствии с протоколом заседания Комиссии.

С – стоимость одного балла в рублях.

3.4. Размер выплаты, установленный работнику, может быть изменен как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменен в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

3.5. Установление, повышение или уменьшение выплат производится приказом директора согласно расчетам, произведенных комиссионно в текущем месяце.

3.6. Претендовать на выплату за интенсивность и высокие результаты работы не могут работники образовательного учреждения, имеющие:

- нарушения трудовой дисциплины,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
- дисциплинарное взыскание,
- обоснованные письменные жалобы.

3.7. Текст настоящего порядка подлежит доведению до сведения работников МБУ «ЦКР» на общем собрании.

4. Внесение изменений и дополнений в Порядок

4.1. Внесение изменений и дополнений в данный Порядок возможно на основании:

- изменения соответствующих законодательных актов федерального, регионального и муниципального уровня;
- предложений председателя совета трудового коллектива, директора МБУ «ЦКР».

4.2. Порядок и условия внесения изменений должен соответствовать нормам действующего трудового законодательства.

