|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **СОГЛАСОВАНО** Глава Черемушинскогосельсовета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Алаева Е.Н.«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г |  | **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБУК «Центр культуры Черёмушинского сельсовета»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаврилова. Т.М. «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014г |
|  |  |  **СОГЛАСОВАНО** Председатель профсоюзного комитета МБУК «Центр культуры Черёмушинского сельсовета»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Азанов К.В.«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г |

**Положение**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Черёмушинского сельсовета»**

Красноярский край, Каратузский район, с. Черемушка, ул. Зеленая 26 «б»

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центра культуры Черёмушинского сельсовета»

 (далее - Положение) разработано в соответствии с Решением Черемушинского сельского Совета депутатов № 186-р от 16 мая 2012 года. Постановления администрации Черемушинского сельсовета от 22.05.2012 года № 52-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников МБУК «Центр культуры Черемушинского сельсовета». Постановления администрации Черемушинского сельсовета от 22.05.2012года № 53-П «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности». Постановления администрации Черемушинского сельсовета от 22.05.2012 года № 54-П «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала по виду экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры». Постановления администрации Черемушинского сельсовета от 22.05.2012 года № 55-П «Об утверждении видов, условий стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения»

 и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центра культуры Черёмушинского сельсовета» (далее – Учреждение)

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

- условия выплат единовременной материальной помощи;

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет -\_не более 30% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

 2.2. Установить повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:

\* высшее образование - 1,1;

\* среднее специальное образование - 1,05.

 2.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается специалистам, относящимся к основному персоналу по виду экономической деятельности учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных отрасли культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет составляет:

\*при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0.1;

\* при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,15;

\* при выслуге лет свыше 4 лет – до 0,2.

**III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам учреждения культуры относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности (ОКВЭД).

- в целях обеспечения региональной выплаты для обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам учреждения культуры относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности (ОКВЭД).

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, работникам учреждения культуры относящихся к основному персоналу по виду экономической деятельности (ОКВЭД).

 Предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2,3,4 пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

 3.4. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

 3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент 30% и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями 30%.

 3.6. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, производится выплаты размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, специалистам относящимся к основному виду деятельности учреждения.

 3.7. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

 **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения. Оплата труда, которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2-4 к настоящему Положению.

4.8. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений Учреждения,

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы 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.

4.9.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения,

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения за отчетный период;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат за отчетный период;

Бi  – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период .

 i = nС1 балла = (Qстим. ) / SUM Б,

 i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения за отчетный период;

 n – количество баллов заработанных работниками по критериям оценки результативности и качества труда.

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения за отчетный период;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на отчетный период), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков.

Nгод – количество календарных дней за отчетный период.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложениями 2-4* к настоящему Положению.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

**V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**VII. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с «01» октября 2014года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1

к положению

об оплате труда работников

Учреждения МБУК «ЦКЧС»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Дирижер | 5605.00 |
| Специалист по жанрам творчества | 4293.00 |
| Заведующий клубом | 4293.00 |
| Ведущий дискотеки | 3185.00 |
| Руководитель кружка | 3185.00 |

2.Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Уборщик служебных помещений, кочегар | 1940.00 |

 Приложение № 2

к положению

об оплате труда работников

Учреждения МБУК «ЦКЧС»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность  | Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Специалист по жанрам творчества | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению  | 10 - 30 |
| Привлечение спонсоров для реализацииосновных направлений деятельности учреждения  | 5 - 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением  | 10 - 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения  | 5 - 30 |
| выполнение показателейрезультативности деятельности свыше 100%  | 40 - 50 |
| Руководитель кружка | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению  | 10 - 30 |
| Привлечение спонсоров для реализации основных направлений деятельности учреждения  | 5 - 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением  | 10 - 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения  | 10- 30 |
| выполнение показателейрезультативности деятельности учреждения свыше 100%  | 40 - 50 |
| Заведующий сельским клубом | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению  | 10 - 30 |
| Привлечение спонсоров для реализацииосновных направлений деятельности учреждения  | 5 - 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением  | 10 - 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения  | 5 - 30 |
| выполнение показателейрезультативности деятельности свыше 100%  | 40 - 50 |
| Ведущий дискотек | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяц | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению  | 10 - 30 |
| Привлечение спонсоров для реализацииосновных направлений деятельности учреждения  | 5 - 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением  | 10 - 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения  | 5 - 30 |
| выполнение показателейрезультативности деятельности свыше 100%  | 40 - 50 |
| Дирижер  | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых оркестром населению  | 10 - 30 |
| Привлечение спонсоров для реализацииосновных направлений деятельности оркестра  | 5 - 20 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед коллективом  | 10 - 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности коллектива и учреждения  | 5 - 30 |
| Выполнение показателейрезультативности деятельности свыше 100%  | 40 - 50 |
| Кочегар  | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)  | Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 5- 20 |
| Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 10- 30 |
| Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса |  30 - 40 |
| Прочие виды работ, не входящих в круг должностных обязанностей |  30 -40 |
| Уборщик служебных помещений | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)  | Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 5- 20 |
| Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 10- 30 |
| Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса |  30 - 40 |
| Прочие виды работ, не входящих в круг должностных обязанностей |  30 - 40 |

Приложение№ 3к положению

об оплате труда работников

Учреждения МБУК «ЦКЧС»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность  | Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Специалист по жанрам творчества, заведующие сельских клубов. | Интенсивность (по результатам работы за отчетный месяц)  | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 10- 30 |
| Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 10- 30 |
|  | Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный месяц)  | Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 10- 30 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 10- 30 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ  | 5 - 20 |
| Руководитель кружка, дирижер, ведущий дискотек. | Интенсивность(по результатам работы за отчетный месяц)   | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 10- 30 |
| Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 10- 30 |
| Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный месяц)  | Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 10- 30 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 10- 30 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 5- 20 |
| Кочегар  | Интенсивность (по результатам работы за отчетный месяц)  | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 10- 30 |
| Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение количества ресурсов (материальных,трудовых, временных)  | 10- 30 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 10- 30 |
|  | Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный месяц)  |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 10- 30 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 5- 20 |
| Уборщик служебных помещений | Интенсивность (по результатам работы за отчетный месяц)  | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 10- 30 |
| Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 10- 30 |
| Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный месяц)  | Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 10- 30 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 10- 30 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 5- 20 |

Приложение № 4

к положению

об оплате труда работников

Учреждения МБУК «ЦКЧС»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Руководитель структурного подразделения (завклуб) | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала | 20-40 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения. | 20-40 |
| Специалисты:Дирижер, Специалист по жанрам творчества,Руководитель кружка,Ведущий дискотеки | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности. | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда.  | 20-40 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения. | 10-15 |
| Технические исполнители | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям. | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения. | 20-40 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса. | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения. | 20-40 |
|  |  |
| Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.) | 20-40 |
| своевременное выполнение заданий руководителя подразделения | 20-40 |

*Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты, а также установленные размеры баллов могут уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения. Кроме того, в приложении № 4 необходимо указать должности имеющиеся в Учреждении и соответствующие критерии по ним.*