

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД-КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА ХОСТИНСКОГО РАЙОНА»**

354054 Россия, Краснодарский край, г.о. город-курорт Сочи, г. Сочи, ул. Ворошиловская, д. 2/24, e-mail: tskskhr@mail.ru

П Р И К А З

11.04.2024 г.

№ 13-17

г. Сочи

Об утверждении положения

Во исполнение основных положений указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в соответствии с приказом Министерства культуры РФ от 28 июня 2013 г. N 920 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников" в целях повышения эффективности деятельности работников МБУК г. Сочи «ЦКС Хостинского района»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Централизованная клубная система Хостинского района».

2. Создать комиссию по оценке эффективности деятельности работников и утвердить в следующем составе:

Председатель комиссии:

Семёнов А.В. – директор;

члены комиссии:

Бездушная А.А. - заместитель директора;

Сидоренко А.С. - председатель ПК, зав. структурным подразделением;

Жукова В.А – художественный руководитель;

Данчик О.А.- заведующий методическим отделом;

3. Комиссии в работе руководствоваться утвержденным положением об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

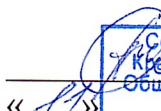
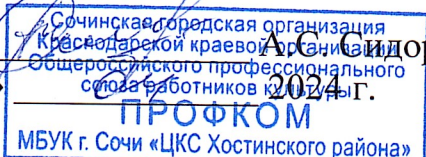
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Семёнов А.В.

Согласовано:

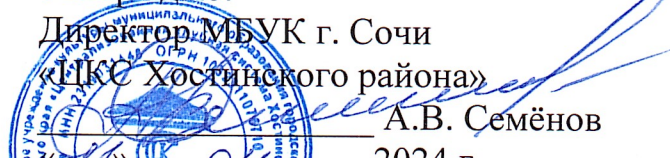
Председатель Профсоюзного комитета


«»
2024 г.

Утверждаю:

Директор МБУК г. Сочи

«ЦКС Хостинского района»


«»
А.В. Семёнов
2024 г.

**Положение об утверждении показателей и критериев оценки
эффективности деятельности работников
Муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального
образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края
«Централизованная клубная система Хостинского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного учреждения культуры муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Централизованная клубная система Хостинского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с приказом Минкультуры России от 28.06.2013 г. № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20.01.2022 г. № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии и образовательных организаций подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» (ред. от 09.04.2024 г., № 808 О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 20 января 2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных организаций, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»).

1.2. При разработке показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учитывается необходимость соблюдения следующих принципов:

- обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);
- введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;
- целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, включая показатели, характеризующие проведение структурных и институциональных преобразований, а также показатели по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации;
- показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ); показатели качества оказания муниципальных услуг; показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;
- объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);

- расширение (обновление) перечня предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

- реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

1.3. Основной задачей данного Положения является обеспечение достойной оплаты труда работников учреждений, как результат повышения качества и количества оказываемых услуг в сфере культуры.

1.4. Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется не механически, а с учетом следующих особенностей:

- регулирование стимулирующей части заработной платы работников в зависимости от выполнения критериев и показателей эффективности деятельности работников;

- снижение дифференциации в оплате труда работников, оказывающих аналогичные муниципальные услуги;

- устранение дисбаланса в оплате труда руководителей и работников учреждений.

1.5. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности работников учтены следующие принципы:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.3. Работнику учреждения могут быть произведены следующие выплаты:

2.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы);

2.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ (стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, премия за высокое качество выполняемых работ);

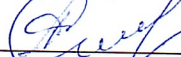
2.3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (стимулирующая надбавка за выслугу лет);

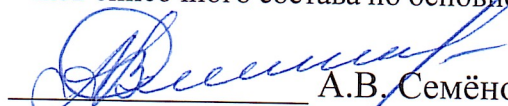
2.3.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень.

2.3.5. Премияльные выплаты по итогам работы (премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), единовременные (разовые) поощрительные премии).

2.4. Стимулирующие выплаты начисляются всем работникам учреждений, как по основному месту работы, так и работающим по совместительству.

2.5. Дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы работников распределяются в учреждениях на работников списочного состава по основной работе (преимущественно основному персоналу).

 А.С. Сидоренко

 А.В. Семёнов

2.6. Стимулирование работников – внешних совместителей и технического персонала не может превышать сумму запланированных средств, выделенных на эти цели.

2.7. На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства.

2.8. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы в соответствии требованиями государственной статистической отчетности.

3. Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы) за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)

3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки, участия в выполнении решений вышестоящих органов власти и реализации национальных проектов, целевых программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ.

3.2. Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату данной надбавки не является основанием для ее установления, поскольку указанная надбавка является формой материального стимулирования.

3.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за фактически проработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.5. Размер надбавки определяется Комиссией по оценке эффективности деятельности работников на основании Листов самооценки, заполняемых работниками в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки деятельности работников.

3.6. Надбавка устанавливается на год или на определенный срок (месяц, квартал, полугодие). По решению Комиссии по оценке эффективности работников МБУК г. Сочи «ЦКС Хостинского района» расчет размеров надбавок стимулирующего характера по критериям производится по результатам предыдущего периода (квартала), для учета динамики достижений.

3.7. Комиссией по оценке эффективности деятельности работников может быть принято решение об установлении данной надбавки вновь принятым на работу при наличии положительных характеристик с предыдущего места работы, грамот, дипломов, благодарственных писем, подтверждающих профессионализм и компетентность работников по соответствующему профилю деятельности.

3.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы представлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учитываются:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных и городских целевых программ.

А.С. Сидоренко

А.В. Семёнов

3.10. Размер стимулирующих выплат (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы) каждому сотруднику определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на соответствующий период, делится на общую сумму баллов полученную по всем сотрудникам. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

3.11. Комиссия определяет итоговый балл и распределяет стимулирующие выплаты в денежном эквиваленте.

4. Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ (стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, премия за высокое качество выполняемых работ) за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)

4.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам учреждений, которым присвоены почетное звание, ученая степень в следующих размерах:

- 10 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;
- 20 процентов от оклада – за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома);
- 30 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома).

4.2. При наличии одновременно оснований для установления двух и более выплат по данным критериям, устанавливается надбавка по одному из предложенных оснований, имеющей большее значение.

4.3. Премия за высокое качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края, Министерства культуры РФ в размере 5 (пяти) окладов;
- награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края в размере 3 (трех) окладов.

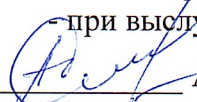
4.4. Премирование может осуществляться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда при наличии экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

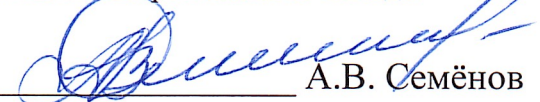
5. Порядок и условия установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (стимулирующая надбавка за выслугу лет)

5.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, работникам руководящего состава учреждений и прочих работников.

5.2. Размеры надбавки за выслугу лет устанавливаются в процентах от оклада:

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

 А.С. Сидоренко

 А.В. Семёнов

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

5.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при приеме на работу с последующим пересмотром при увеличении временных параметров.

5.4. Установление стимулирующей надбавки за выслугу лет осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет выплачивается за истекший месяц за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

5.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за фактически проработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6. Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы (премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), премия за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные (разовые) поощрительные премии)

6.1. Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату премии по итогам работы не является основанием для ее выплаты, поскольку является формой материального стимулирования.

6.1.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода за счет и в пределах выделенных ассигнований и средств в пределах показателей утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

6.1.2. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается только при условии выполнения учреждением целевых показателей оценки деятельности учреждения и выполнении показателей муниципального задания не менее 100 процентов за соответствующий отчетный период.

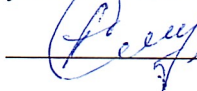
Премиальные выплаты по итогам работы (премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), премия за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные (разовые) поощрительные премии) начисляются работникам, фактически работающим в Учреждении на момент подписания приказов о премировании по Учреждению.

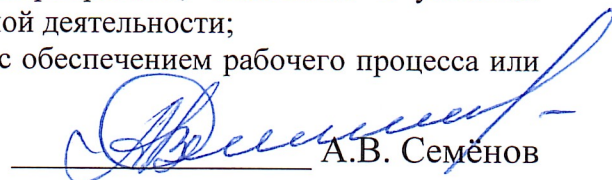
6.1.3. В случае невыполнения муниципального задания в полном объеме за предыдущий отчетный период, премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается только при условии его выполнения в полном объеме путем суммирования за указанные периоды.

6.1.4. Единовременные премии выплачиваются в связи с профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации в соответствии с пунктом 6.2.

6.1.5. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в отчетном периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, высокие результаты методической деятельности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, участие в инновационной деятельности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

 А.С. Сидоренко

 А.В. Семёнов

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, в организации и проведении семинаров, совещаний и других мероприятий
- другие показатели

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

6.1.6. Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника.

6.1.7. Конкретный размер премии определяется Комиссией по оценке эффективности деятельности работников на основании Листов самооценки, заполняемых работниками в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки деятельности работников.

6.1.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления премиальных выплат по итогам работы (премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) представлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

6.2. Единовременные (разовые) поощрительные премии.

6.2.1. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

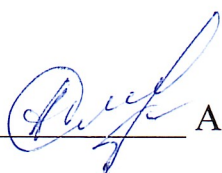
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами в размере не более 5 (пяти) должностных окладов;

- в связи с юбилеем (45, 50, 55, 60, 65 и далее каждые 10 лет) в размере не более 5 (пяти) должностных окладов.

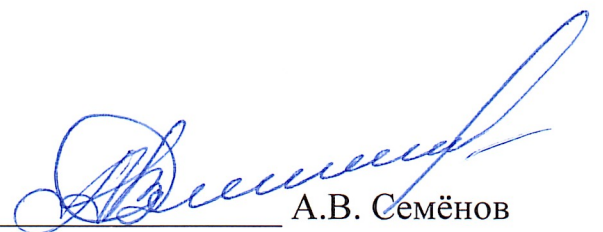
6.2.2. Премирование может осуществляться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда при наличии экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных показателей плана финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

6.2.3. Основанием выплат является ходатайство представительного органа трудового коллектива учреждения перед администрацией учреждения.

Настоящее положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников утверждено приказом № 13-П от «11» апреля 2024 г.



А.С. Сидоренко



А.В. Семёнов