

*Приложение
к приказу ГБУ РК
«Крымский киномедиацентр»
от 09.12.2022 г. №188*

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам ГБУ РК «Крымский киномедиацентр» (в новой редакции)

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам ГБУ РК «Крымский киномедиацентр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 11.06.2019 г. №320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства культуры Республики Крым от 03.09.2019 г. №154 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы и установления выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям и главному бухгалтеру государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), на основании Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымский киномедиацентр» (далее – учреждение), утвержденного приказом №185 от 09.12.2022 г.

1.2. Положение о стимулирующих выплатах утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Локальный акт определяет Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера сотрудников и направлен на повышение эффективности деятельности учреждения, усиление материальной заинтересованности и повышение качества оказания услуг и работ, а также сохранение кадрового потенциала.

1.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера сотрудникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и настоящим Положением.

1.5. Целесообразность, виды и объемы выплат стимулирующего характера определяет Комиссия по определению видов и объемов выплат стимулирующего и компенсационного характера сотрудникам Учреждения, которая действует в соответствии с Положением о ней.

1.6. Назначение выплат стимулирующего характера работникам в Учреждении производится приказом руководителя на основании протокола **Комиссии по определению видов и объемов выплат стимулирующего и компенсационного характера сотрудникам учреждения** (далее – Комиссия), которая действует в соответствии с Положением о ней. Положение о Комиссии и ее персональный состав

формируется самостоятельно учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами **4.11** и **4.13** раздела **4** настоящего Положения, не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

2. Перечень видов выплат стимулирующего характера

2.1. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач и оказания услуг, возложенных на учреждение, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера, в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

№п/п	Вид выплаты стимулирующего характера	Назначение выплаты стимулирующего характера
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	1.1. надбавка за интенсивность труда 1.2. премия за высокие результаты работы 1.3. премия за выполнение особо важных и ответственных работ
	Выплаты за качество выполняемых работ:	2.1. надбавка за наличие квалификационной категории 2.2. премия за образцовое выполнение государственного задания
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:	3.1. надбавка за выслугу лет 3.2. надбавка за стаж непрерывной работы
4.	Премиальные выплаты по итогам работы:	4.1. премия по итогам работы за месяц 4.2. премия по итогам работы за квартал 4.3. премия по итогам работы за год

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в пределах фонда

оплаты труда в размере:

основной персонал, вспомогательный персонал:

- **не более 100%;**

административно – управленческий:

- **не более 50%.**

3.1.1. При установлении работнику учреждения надбавки за интенсивность труда учитываются следующие **показатели и критерии:**

- интенсивность и напряженность в работе;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение сохранности и безопасности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

3.1.2. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым, надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в размере от 10 до 35 процентов.

3.2. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, заместителей директора, по согласованию с представительным органом работников, и выплачивается *единовременно не более 100%;*

3.2.1. при этом учитывается:

- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);
- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

3.2.2. Премия за высокие результаты работы назначается на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

3.2.3 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и качественного его выполнения.

3.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоена:

3.3.1. ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

5 процентов - за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10 процентов - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание «Народный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

15 процентов - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

3.3.2. классность - водителям автотранспортных средств в размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

3.4. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работнику основного персонала учреждения **в размерах до 100%** по результатам оценки качества выполняемых работ **единовременно по итогам года**.

Премия выплачивается при условии выполнения объема государственного задания не менее 100% (при наличии фонда ОТ) с учетом выполнения установленных показателей качества и в пределах допустимых отклонений.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение государственного задания учитывать **следующие критерии**:

- соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;
- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- наличие положительных отзывов о работе (благодарности, грамоты и т.д.);
- участие в организации и проведении официальных культурных мероприятий и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ).

3.5. При установлении **надбавки за выслугу лет**, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:

- в данном учреждении;
- по данной должности, специальности, профессии;
- в отрасли «Культура, искусство и кинематография».

3.5.1. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

3.5.2. Дополнительно в независимости от установленного критерия по пункту 4.12., в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается (в ред. Постановления Совета министров Республики Крым от 04.09.2019 N 501):

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

3.5.3. Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

3.6. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой **на основе показателей и критериев оценки эффективности труда**, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы.

При назначении премии за IV квартал годовая премия не назначается. При назначении годовой премии премия за IV квартал не назначается».

3.6.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса ил уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

3.6.2. Премия по итогам работы устанавливается работнику (**при наличии фонда оплаты труда**) на основании разработанных в учреждении **показателей и критерии эффективности работы** (с учетом рекомендаций учредителя), позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

3.6.3. Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;
- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;
- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

3.6.4. Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе **формализованных показателей и критерии эффективности работы**.

Разработка показателей и критерии эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- **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.

3.6.5. Для оценки выполнения показателей и критерии эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются **баллы**. Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, год).

Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения, набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Комиссией может устанавливаться фиксированная средняя стоимость одного балла. Максимальным размером премия не ограничивается.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами **3.4.и 3.6.** данного Положения **не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.**

4. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру

4.1. Выплаты **стимулирующего характера** руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения производятся в целях их заинтересованности в повышении эффективности работы учреждений, качества оказываемых государственных услуг (выполнения работ), инициативы при выполнении задач, поставленных Министерством культуры Республики Крым, осуществления основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также при условии успешного и добросовестного исполнения ими должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4.2. В целях поощрения руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты):

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.3. Выплаты **руководителю учреждения**, устанавливаются приказом Министерства как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

Решение об установлении выплат руководителю учреждения принимает министр культуры Республики Крым по результатам заседания Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства (далее - Комиссия), на основе комплексной оценки деятельности руководителя учреждения, в соответствии с представлением начальника курирующего управления (кроме выплаты, указанной в п.6.18 настоящего Положения).

Комиссия в своей работе руководствуется Положением о Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения при назначении его на должность в соответствующем отчетном периоде, а также руководителю

учреждения при расторжении с ним трудового договора до истечения отчетного периода выплачиваются пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде в должности руководителя учреждения с учетом достигнутых целевых показателей эффективности работы учреждения.

Руководителю учреждения, с которыми повторно заключен трудовой договор и который в оцениваемом периоде осуществлял руководство тем же учреждением, выплаты стимулирующего характера устанавливаются на общих основаниях.

4.4. Выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет всех источников финансирования.

Решение об установлении выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимает руководитель учреждения, на основании Решения Комиссии, в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 4.9., и 4.10. настоящего Положения не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

4.5. Надбавка за интенсивность труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения выплачивается ежемесячно в размере **не более 50 %** от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер **надбавки руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения за интенсивность труда устанавливается на один год с 01 января по 31 декабря**. Назначение надбавки за интенсивность труда осуществляется до 15 января текущего года.

При установлении надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

- интенсивность и напряженность в работе;
- качественное и в срок выполнение поручений Совета министров Республики Крым, Министерства;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение сохранности и безопасности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

4.6. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплачивается (при наличии фонда оплаты труда) единовременно в размере **не более 100%** от должностного оклада каждая.

4.6.1. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения устанавливается приказом Министерства при условии обеспечения выплат гарантированной части

заработной платы всем работникам учреждения и предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленного в трудовом договоре с руководителем учреждения.

4.6.2. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат работы с учетом оперативного и качественного выполнения показателей в соответствии с трудовым законодательством.

При установлении премии за высокие результаты работы и премии за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);
- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.7. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается **руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру** которым присвоена:

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

5 процентов - за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10 процентов - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание «Народный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

15 процентов - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков; 35 процентов - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

4.8. Надбавка за выслугу лет руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже работы свыше 3 лет - 15 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет- 30 процентов;

- при стаже работы свыше 20 лет - 40 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения по одному из критериев, имеющих большее значение:

- в данном учреждении;
- по данной должности, специальности, профессии;
- в отрасли «Культура, искусство и кинематография».

Дополнительно, в независимости от установленного критерия, в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

Основными документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

4.9. Премия по итогам работы за квартал выплачивается **ежеквартально руководителю учреждения** в размере **не более 300%, заместителям и главному бухгалтеру** в размере **не более 150 %** от должностного оклада **при наличии фонда оплаты труда**.

Конкретный размер премии устанавливается **руководителю** учреждения на основе комплексной ежеквартальной оценки деятельности руководителей учреждений и результативности работы учреждений, учитывая результаты представленного в Министерство Отчета о целевых показателях эффективности работы руководителей государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства.

Конкретный размер премии **заместителям руководителя, главному бухгалтеру** устанавливает руководитель учреждения **на основе комплексной ежеквартальной оценки их деятельности и результативности работы**.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы

При назначении премии за IV квартал годовая премия не назначается. При назначении годовой премии премия за IV квартал не назначается».

4.10. Премия по итогам работы за год **руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру** учреждения производится в размере **не более 100%** от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

При премировании по итогам работы за год учитываются:

- выполнение объема и качества государственного задания;
- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качественное и в срок выполнение поручений Совета министров Республики Крым, Министерства;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в соответствии с критериями и показателями эффективности;
- обеспечения роста объема средств, получаемых от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

4.11. Назначение выплат руководителю учреждения, предусмотренных настоящим Положением руководителю учреждения осуществляется в следующем порядке:

- руководитель учреждения до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, а за IV квартал, год до 1 декабря текущего финансового года, представляют в Министерство Отчет Представленный Отчет с нарушением срока Комиссией не рассматривается;
- курирующее управление Министерства до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, а за IV квартал, год до 10 декабря текущего финансового года направляют в Комиссию аналитическую информацию о выполнении/невыполнении руководителем Учреждения целевых показателей и предложения о размере выплат;
- по итогам рассмотрения предложений курирующего управления Министерства, Комиссия до 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, а за IV квартал, год до 15 декабря текущего финансового года принимает решение о размерах стимулирующих выплат руководителям учреждений, которое оформляется протоколом и закрепляется приказом по Министерству.

4.12. Премия по итогам работы (квартал, год) руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения **не устанавливается** в следующих случаях:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- за несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, поручений Министерства;
- при наложении дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности за отчетный период;
- при выявлении нанесения руководителем учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба;

- установление фактов невыполнения (неоказания) в текущем финансовом году объема работ (услуг) в соответствии с утвержденным на текущий финансовый год государственным заданием;

- непредставление, либо предоставление не в установленный срок руководителями учреждений отчета о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения.

4.13. Выплаты, не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- очередного и учебного отпусков.

4.14. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 4.5., 4.6., 4.9, 4.10 настоящего Положения руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не устанавливаются, а назначенные ранее не производятся при наличии неснятого дисциплинарного взыскания.

4.15. Руководителям учреждений культуры при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются приказом Министерства культуры Республики Крым