

Согласовано:
Председатель МКУ «Комитет по
культуре и делам молодежи»
МО «Кабанский район»
Н.П.Козулина
«09» января 2023г.

Председатель Кабанской районной
организации
Бурятской республиканской
Общероссийского профсоюза работников культуры
С.А. Гурулева

Утверждаю:
Директор МАУ «Районный
Дом культуры»
МО «Кабанский район»
О.В.Князькина



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления разработано в соответствии с выплат стимулирующего характера действующим работникам МАУ «Районный дом культуры» (далее – Положение) разработано для повышения эффективности работы сотрудников МАУ «Районный дом культуры» в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера действующим работникам МАУ «Районный дом культуры» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение устанавливает механизм связи заработной платы с результативностью труда и направлено на повышение мотивации действующих работников Учреждения к повышению качества предоставляемых услуг, достижение целевых показателей, развитие творческой активности и инициативы работников. Система стимулирования предполагает четкое определение конечных результатов деятельности каждого работника, а также критериев результативности его деятельности.

1.4. С целью выработки объективных предложений по оценке результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, создается Комиссия по определению оценки эффективности труда работников на основании разработанных критериев (приложения № 1,2,3,4). Состав комиссии и срок ее полномочий утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных информационных технологий, на достижение высоких результатов деятельности.

1.6. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение отчетного года.

1.7. В систему стимулирования по дополнительно выделенным средствам на повышение заработной платы работников на момент распределения не включаются следующие категории работников:

- работники, находящиеся в декретном отпуске, и отпуске по уходу за ребенком;
- работники, принятые на работу по срочным трудовым договорам до 2-х месяцев;
- внешние совместители;
- ранее уволенные

В исключительных случаях, по решению Комиссии указанные категории работников могут быть рассмотрены на получение выплат стимулирующего характера, если в отчетном периоде, показали качество и эффективность профессиональной деятельности, при этом количество процентов может быть снижено пропорционально отработанному периоду. Решение Комиссии в отношении указанных категорий получателей оформляется протоколом.

1.8. При внутреннем совместительстве стимулирование производится по одной из должностей, по выбору Комиссии с учетом мнения работника. «Двойное стимулирование» недопустимо.

1.9. Работникам стимулирующие надбавки устанавливаются с периодичностью один раз в месяц (квартал, год) в зависимости от периодичности поступления субсидии на повышение средней заработной платы работникам муниципальных учреждений культуры из республиканского бюджета. Решение об отмене стимулирующих выплат принимается Комиссией учреждения на основании ходатайства руководителя. Решение об отмене стимулирующих выплат считается принятым, если за это решение проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов Комиссии. Стимулирующая надбавка отменяется в связи с окончанием срока её действия или приказом руководителя в случаях указанных в пункте 6 настоящего Положения.

1.10. Методика назначения выплат стимулирующего характера представляет собой совокупность показателей интенсивности, результативности труда и качества труда работника, на основании которых производится анализ эффективности деятельности работников Учреждения. Каждый сотрудник Учреждения оценивается по двум критериям - Интенсивность и результативность, а так же Качество труда. По каждому из критериев работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (результативность-Коэффициент трудового участия);
- 2) Выплата за качество выполняемых работ.

1.11. Решение об отмене стимулирующих выплат доводится до работника учреждения в течение трех дней со дня принятия решения, путем ознакомления с оценочным листом за отчетный период, заверенным членами комиссии.

1.12. Работники, получившие взыскания, лишаются стимулирующей надбавки или ее размер снижается в следующем расчетном периоде, в котором допущено нарушение, согласно пункту 5.1.

1.13. Алгоритм расчета стимулирующих выплат, следующий:

В соответствии с оценочными листами всех работников подсчитывается общая сумма стимулирующих выплат, согласно приложениям 3, 4.

Далее комиссия подсчитывает общую сумму баллов, согласно оценочным листам всех работников. Сумма стимулирующей части делится на общую сумму баллов, таким образом, выводится стоимость одного балла. Стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым работником, в соответствии с их оценочными листами. Стоимость одного балла зависит от размера выделенных средств для стимулирования в отчетном периоде.

Количество баллов рассчитываются пропорционально занимаемой ставке и отработанного времени.

2. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании утвержденных качественных показателей результативности труда (Приложение 1,2,3,4).

2.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, отраженных в настоящем Положении, могут быть дополнены, изменены и уточнены в Учреждении, с учетом поставленных задач и установленного муниципального задания.

2.3. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением.

2.4. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом Учреждения.

2.5. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

2.7. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.8. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка размера стимулирующих выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.9. Оценку работников Учреждения осуществляет экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения «Районный дом культуры», в состав которого входит заведующий методическим отделом, заместитель директора, заведующие отделами и специалисты учреждения, председатель профсоюза. Председателем комиссии и секретарь назначается директором учреждения,

2.10. Оценка работников по показателям производится ежемесячно до 25 числа текущего месяца, либо ежеквартально до 25 числа последнего месяца текущего квартала. При начислении надбавки учитывается фактически отработанное сотрудником время за расчетный период.

2.11. Экспертная комиссия осуществляет анализ информации и представляет показатели деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

2.12. Комиссия принимает решение о стимулировании и ее размере большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издаёт приказ о назначении выплат стимулирующего характера.

2.13. По итогам работы экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения «Районный дом культуры» составляется протокол с указанием результатов оценки экспертной комиссии.

2.14. Директор Учреждения вправе самостоятельно устанавливать стимулирующую выплату как единовременного характера, так и на определенный период времени работникам Учреждения.

2.15. Конкретные размеры выплат стимулирующего фонда оплаты труда устанавливаются:

- в зависимости от величины и экономии заработной платы в пределах фонда оплаты труда Учреждения;
- в зависимости от отработанного времени.

Оставшаяся сумма фонда выплачивается в виде единовременной премии за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.
- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.

2.16. Работники имеют право ознакомиться, а комиссия обязана ознакомить работника с итоговым оценочным листом.

2.17. Если по представленному расчету у работника не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то директор принимает решение издать приказ на представленный комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц, квартал, полугодие или год.

1. Ответственность Комиссии

3.1. Комиссия несет ответственность:

- за объективность, открытость, коллегиальность, системность и целостность экспертных оценок;
- правильное оформление документации;
- предоставление информации о результатах деятельности комиссии;
- законность принимаемых решений;
- правовое разрешение возможных споров.

2. Права Комиссии

4.1. Комиссия имеет право привлекать для консультаций по оценке деятельности труда работников учреждения Учредителя, представителей администрации муниципальных поселений, запрашивать у них необходимую для повышения степени объективности решений информацию о результатах деятельности работника.

4.2. Члены Комиссии имеют право на защиту своих решений, в порядке, установленном действующим законодательством.

5. Снижение стимулирующих выплат

5.1. Снижение выплат стимулирующего характера применяется при расчете стимулирующих выплат за интенсивность и качество работы:

№ п/п	Основание	Понижающие баллы
1	Нарушении Устава Учреждения	5
2.	Нарушении правил внутреннего трудового распорядка Учреждения	5
3.	Наличие дисциплинарных взысканий у работника.	5
4.	Нарушение должностной инструкции	5
5.	Невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений (в устной или письменной форме) директора Учреждения	5
6.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране труда работников Учреждения	5
7.	Наличие ошибок в ведении документации и непредоставление отчетов в срок	5
8.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	5

6. Порядок действия Положения

6.1. Положение действует с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 09.01.2023 года.

6.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в целях усовершенствования механизма оценки, повышения прозрачности и эффективности подведения итогов, влияющих на результат начисления надбавок стимулирующего характера..

6.3. Любые изменения и дополнения к настоящему положению утверждаются приказом руководителя Учреждения в установленном порядке.

**Показатели
эффективности деятельности и критерии оценки эффективности работы основного
творческого персонала РДК и филиалов МАУ «РДК»**

№ п/п	Наименование критерия	Выполнение плановых показателей	Оценка (баллы)
1	Количество культурно-досуговых мероприятий	Менее 50 %	0
		60-70%	1
		70-80%	2
		80-90%	3
		90-99%	4
		100% и выше	5
2	Количество зрителей на культурно-досуговых мероприятиях	Менее 50 %	0
		60-70%	1
		70-80%	2
		80-90%	3
		90-99%	4
		100% и выше	5
3	Объем платных услуг	Менее 50 %	0
		60-70%	1
		70-80%	2
		80-90%	3
		90-99%	4
		100% и выше	5
4	Посещения на платных мероприятиях	Менее 50 %	0
		60-70%	1
		70-80%	2
		80-90%	3
		90-99%	4
		100% и выше	5
5	Количество информации о проведенных мероприятиях (заметок, статей с фотографиями), размещенной в СМИ, соц.сетях в течение отчетного месяца.	0	0
		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
6	Отсутствие замечаний со стороны руководства	Менее 50 %	Максимально 5 баллов -1 балл за каждое замечание
7	Сдача отчетности (табель рабочего времени, план на месяц, внеплановые запросы) в установленные сроки		Максимально 5 баллов - 1 балл за несоблюдение требований (по каждому замечанию)
8	Надлежащее ведение отчетной документации филиала МАУ «РДК» - журнала работы КДУ, паспортов мероприятий,		Максимально 5 баллов - 1 балл за несоблюдение требований (по каждому замечанию)

	журналов работы клубных формирований		
9.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка		Максимально 5 баллов - 1 балл за несоблюдение требований (по каждому замечанию)

Приложение 2.

Показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности работы основного творческого персонала МАУ «РДК»

№ п.п.	Наименование критерия	Оценка эффективности работы	
		Максимальная оценка в баллах	в том числе
1.	Интенсивность работы, качество проводимых мероприятий	10	
2.	Оперативная подготовка и проведение внеплановых мероприятий	5	
3.	Мероприятия по Пушкинской карте	10	
4.	Посещения на платных мероприятиях	10	
5.	Отсутствие жалоб со стороны пользователей и дисциплинарных взысканий со стороны руководства	5	минус 5 балл за каждое замечание
6.	Количество информации о проведенных мероприятиях (заметок, статей с фотографиями), размещенной в СМИ в течение отчетного месяца	5	

Показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности работы филиалов МАУ «РДК»

№ п.п.	Наименование критерия	Оценка эффективности работы	
		Максимальная оценка в баллах	в том числе
1.	Интенсивность работы, качество проводимых мероприятий	0-10	
2.	Мероприятия по Пушкинской карте	10	
3.	Сдача отчетности (табель рабочего времени, план на месяц, внеплановые запросы) в установленные сроки	0-10	

4.	Отсутствие жалоб со стороны пользователей и дисциплинарных взысканий со стороны руководства	0-10	минус 5 балл за каждое замечание
5.	Количество информации о проведенных мероприятиях (заметок, статей с фотографиями), размещенной в СМИ в течение отчетного месяца	0-5	

Приложение 3.

Показатели

эффективности деятельности и критерии оценки эффективности работы МАУ «РДК» за участие в межрайонных, районных, межрегиональных, всероссийских акциях, фестивалях, конкурсах, смотрах: стимулирующие выплаты носят разовый характер; начисляются по итогам отчетного периода (месяц, квартал).

Расчет и размер выплат определяется в зависимости от уровня (статуса) мероприятия и результата участия (в соответствии с Таблицей 1)

Уровень мероприятия	Результат участия	Размер выплаты в рублях (очная форма участия)	Размер выплаты в рублях (дистанционная форма участия)
Меж поселенческие акции, фестивали, конкурсы, смотры	Участник	500	100
	3 место	600	500
	2 место	700	600
	1 место,	1000	800
	Гран-при	1500	1000
Районные акции, фестивали, конкурсы, смотры	Участник	500	200
	3 место	1000	500
	2 место	1500	700
	1 место,	2000	900
	Гран-при	2500	1100
Республиканские акции, фестивали, конкурсы, смотры	Участник	800	300
	3 место	1500	700
	2 место	2000	1000
	1 место,	2500	1300
	Гран-при	3000	1500
Межрегиональные, международные акции, фестивали, конкурсы, смотры	Участник	1000	500
	3 место	2000	800
	2 место	3000	1200
	1 место,	3500	1500
	Гран-при	4000	2000

Приложение 4.

Участие в работе общественных формирований (СОП, представительство, ТОС и т.д.)-
1000 руб.

- Реализация проектной деятельности (грант) - при принятии положительного решения.
Руководитель 10000 рублей.