



УТВЕРЖДЕНО
приказом
директора МБУК «МДНТР»
от 30.12.2021 № 44-08

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий Дом народного творчества и ремесел» Гороховецкого района Владимирской области

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий Дом народного творчества и ремесел» Гороховецкого района Владимирской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минтруда России от 01.07.2013 № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».
- 1.2. Основанием для стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий Дом народного творчества и ремесел» (далее - Учреждение) является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых и внеплановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, участие в методической работе и инновационной деятельности Учреждения, четкое и своевременное исполнение приказов и поручений директора Учреждения, вышестоящих органов.

- 1.3. Стимулирующая часть заработной платы работников Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливается на основании показателей эффективности и результативности деятельности работников и критериями их оценки в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.
- 1.4. Положение распространяется на основной персонал Учреждения.
- 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.

II. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

- 2.1. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются постановлением администрации Гороховецкого района от 24.12.2020 № 1341 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Гороховецкого района», приказом директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий Дом народного творчества и ремесел» Гороховецкого района Владимирской области от 30.06.2021 № 23 - ОД «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий Дом народного творчества и ремесел» Гороховецкого района Владимирской области» и другими локальными актами Учреждения.
- 2.2. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам труда определяются руководителем Учреждения по согласованию с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива (представительного органа работников) и заведующим отделом культуры и молодежной политики администрации Гороховецкого района.
- 2.3. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в Учреждении критериев и показателей результативности и качества труда работников. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.
- 2.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных для выплаты стимулирующего характера

делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работником баллов производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество набранных работником баллов.

2.5. Выплаты производятся в текущем месяце.

III. Основание и порядок проведения оценки эффективности деятельности работников Учреждения, работа Комиссии

3.1. Основанием для проведения оценки деятельности работников Учреждения служит отчет по разработанным Комиссией показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников Учреждения: работа клубных формирований, мероприятия, внедрение новых форм и методов работы, имиджевая политика и прочие показатели.

3.2. С целью выработки объективных предложений по оценке результатов выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения создается Комиссия по оценке эффективности деятельности работников (далее – Комиссия, приложение № 1) на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности, разработанных муниципальным бюджетным учреждением культуры «Межпоселенческий Дом народного творчества и ремесел» (приложение № 2).

3.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением.

3.4. Основной задачей работы Комиссии является оценка качества труда работников на основании разработанных показателей и критериев оценки эффективности.

3.5. Основной функцией Комиссии является анализ оценок эффективности работы.

3.6. В состав Комиссии входят представители администрации Учреждения, структурных подразделений и отделов, представителя Общего собрания трудового коллектива.

3.7. Работу Комиссии возглавляет Председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.8. Секретарь Комиссии ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, ведет иную документацию Комиссии.

3.9. Заседания Комиссии проводятся каждый месяц.

- 3.10. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член имеет один голос. В случае равенства голосов – голос Председателя является решающий.
- 3.11. Каждый работник Учреждения самостоятельно готовит отчет, содержащий всестороннюю оценку деятельности за месяц согласно разработанным показателям и критериям оценки эффективности деятельности.
- 3.12. Отчеты могут подтверждаться различными материалами (информацией, размещенной на сайте, отчетами о выполнении муниципального задания, возможными отзывами различных лиц, материалами, опубликованными в СМИ, дипломами, грамотами и т.д.).
- 3.13. Комиссия осуществляет анализ представленной информации, отражающей результаты профессиональной деятельности по установленным критериям и на основании имеющихся данных открытым голосованием определяет количество баллов, заработанных каждым работником за отчетный месяц.
- 3.14. По результатам анализа трудовой деятельности работника Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.
- 3.15. Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.
- 3.16. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой эффективности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору Учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки.
- 3.17. Директор Учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия должна рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения и внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.18. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который подписывается Председателем, секретарем и членами Комиссии. На основании решения Комиссии директором Учреждения издается приказ о поощрении работников.

3.19. Устанавливаются следующие сроки:

- работники сдают отчеты в Комиссию до 20-го числа текущего месяца;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 20-23 числа текущего месяца;
- после 23-го числа текущего месяца приказ о поощрении работников передается в муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Гороховецкого района» для начисления стимулирующих выплат заработной платы на установленный срок.

3.20. Начисление стимулирующих выплат не распространяется на уволенных работников в предыдущем отчетном периоде (месяце).

При увольнении работника в период (расчетный период) выплаты, установленные по итогам работы за текущий период, выплачиваются в текущем месяце.

При увольнении работника до истечения календарного месяца цена балла устанавливается в размере цены балла месяца, предшествующего месяцу увольнения работника.

3.21. Директор учреждения вправе снять установленные выплаты работникам до истечения установленного срока в случае наложения дисциплинарных взысканий или при ухудшении показателей работы в период действия установленной выплаты.

СОСТАВ

комиссии по установлению стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий Дом народного творчества и ремесел» Гороховецкого района Владимирской области

Шобанова Ирина Валерьевна - директор, председатель комиссии;

Члены комиссии:

Колесник Олеся Валерьевна - ведущий администратор, секретарь комиссии с правом голоса

Ларичева Мария Петровна - заведующий отделом по социально-культурной работе;

Ляхова Любовь Ивановна - руководитель студии ДПИ

Показатели эффективности деятельности и критерии оценки основного персонала муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом народного творчества»

за _____ 202 _____ г

Наименование целевых показателей эффективности деятельности	Критерии эффективности работы (максимально возможные)	Оценка эффективности работы (в баллах)	
		максимальная	В том числе (ед.)
1. РАБОТА КЛУБНЫХ ФОРМИРОВАНИЙ			
1.1.Количество клубных формирований:		3	3
			от 4 до 5
			более 5
1.2.Наполняемость клубных формирований		3	от 10 до 19
			от 20 до 29
			более 30
1.3.За звание (народный, образцовый)			
2. МЕРОПРИЯТИЯ			
2.1.Количество мероприятий		3	от 3 до 4
			от 5 до 7
			8 и более
2.2. Участие в мероприятиях		3	р-он (СК)
			обл.
			др. уровень
2.3. Результативность участия в мероприятиях (призовое место)		3	р - он
			обл. и др.
2.4. Количество детей привлекаемых к участию в мероприятиях от общего числа детей, проживающих в поселении (от 5 до 14 лет)		3	30% - 40%
			41% - 50%
			более 50%
2.5. Число посетителей в месяц от общего числа , проживающих в поселении		3	30% - 40%
			41% - 50%
			более 50%
2.6. Проведение мероприятий на платной основе		15	5% - 10%
			11% - 20%
			более 20%
3. ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ФОРМ И МЕТОДОВ РАБОТЫ	оценивает руководитель		

3.1. Участие в проектной деятельности учреждения и грантовых конкурсах		10	областные
3.2. Участие в разработке и реализации целевых программ		10	федеральные
			областные
3.3. Разработка и внедрение новых методик		10	федеральные
3.4. Реализация маркетинговых проектов в сфере культуры-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленные отчетом		3	от 3 до 4
			от 5 до 7
			8 и более
4. ИМИДЖЕВАЯ ПОЛИТИКА	оценивает руководитель		
4.1. Издательская деятельность		10	
4.2. Публикации и освещение в СМИ деятельности учреждения		5	
4.3. Организация работы по развитию творческих связей		5	
4.4. Результативность участия в конкурсах, получение грантов		10	
4.5. Сопровождение работы сайта, предоставление инф-ции на сайт		10	
4.6. Признание профессионального сообщества		5	
5. ПРОЧИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	оценивает руководитель		
5.1. Отсутствие замечаний по объемам, срокам выполнения работ, предоставления установленной отчетности (выполнение плановых показателей, своевременная сдача отчетов)		5	
5.2. Выполнение особо важных и сложных заданий руководства по основному направлениям деятельности учреждения		10	
5.3. Проявление творческой инициативы, степень личного вклада работника в процессы совершенствования деятельности и качества услуг учреждения		10	
5.4. Выполнение большого объема работы с использованием меньшего кол-ва ресурсов (материальных, трудовых, временных)		10	
5.5. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности и не оплачиваемой в порядке совмещения или расширения зоны обслуживания		10	
5.6. Привлечение добровольных пожертвований		10	
5.7. Наличие жалоб на работника			
5.8. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка			
5.9. Нарушение норм и правил охраны труда			
5.10. Невыполнение поручений вышестоящего руководства			
ВСЕГО:			