**Утверждаю:**

 Глава МО «Табарсук»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.С. Андреева

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования « Табарсук »**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатахработникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования « Табарсук» (далее – Положение) разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Табарсук».

1.2. Правовым основанием разработки данного Положения является Трудовой кодекс Российской Федерации, Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Табарсук» и другие нормативные правовые акты.

1.3. Настоящее Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Табарсук» (далее – работникам).

1.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу (окладу) и применяются к базовому окладу без учета повышающих коэффициентов.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Табарсук» (далее – Комиссия) и утверждаются приказом директора учреждения.

1.6. Настоящее Положение определяет виды стимулирующих выплат, порядок их применения, размеры и условия применения указанных выплат.

**2. Основания для стимулирования**

2.1. Основаниями для стимулирования работников являются критерии и показатели качества и результативности деятельности работника.

**3. Виды и размеры стимулирующих выплат**

3.1. В учреждении могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- выплаты за качество выполненных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к должностному окладу и не превышает 100% на каждый вид стимулирующей надбавки.

**4. Порядок применения стимулирующих выплат**

4.1. Перечень критериев выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются учреждением в зависимости от специфики работы.

4.2. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся выплаты за выполнение особо важных работ, которые устанавливаются работникам при значительном объеме выполняемых работ высокой сложности, за работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполненных работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

4.4. Премиальные выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Табарсук», в отношении которых администрация МО «Табарсук» является главным распорядителем бюджетных средств.

4.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется Комиссией на основе анализа профессиональной деятельности работников. На основании произведенного Комиссией расчета оформляется протокол заседания.

4.6. На основании протокола принимается решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам и директором учреждения издается приказ о выплатах стимулирующих надбавок.

4.7. Установление стимулирующих выплат производится по показателям качества и результативности деятельности работника.

4.8. Стимулирующие выплаты не выплачиваются за время нахождения работника в отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу, начисляются только за фактически отработанное время.

4.9. Стимулирующие выплаты не выплачивается лицам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины.

**5. Другие вопросы регулирования стимулирующих выплат**

5.1. Порядок изменения стимулирующих выплат работникам

5.1.1 Стимулирующие выплаты работникам по результатам деятельности могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- неисполнение или нарушение пунктов трудового договора работником и должностных обязанностей;

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;

- обоснованные жалобы со стороны потребителей услуг учреждений культуры;

- нарушение санитарно – эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, халатное отношение к сохранности материально – технической базы, наличие ошибок в ведении документации и т.д.

5.2 Положение вступает в силу с момента подписания  и действует до подписания нового положения. Дополнения и изменения вносятся по согласованию.

**6. Перечень критериев и показателей качества и результативности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Табарсук», являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

6.1. Перечень критериев и показателей качества и результативности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Информационно-культурный центр» муниципального образования «Табарсук», являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат (Приложение №1)

**7. Сроки стимулирующих выплат**

7.1. Стимулирующие выплаты по результатам деятельности за качественные показатели выплачиваются работнику одновременно с выплатой заработной платы и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Приложение № 1

к Положению

о стимулирующих выплатах

работникам муниципального

бюджетного учреждения культуры

«Информационно-культурный центр»

муниципального образования «Табарсук»

**Показатели и критерии оценки эффективности, разработанные организацией**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п**  | **Перечень выплат стимулирующего характера**  | **Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера**  | **Размеры выплат стимулирующего характера** **(проценты)**  |
| 1.1.  | За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения  | За выполнение основных показателей работы своего подразделения: - Количество проведённых культурно-досуговых мероприятий - Количество подготовленных сценариев мероприятий - Количество внедрённых современных форм организации культурного досуга с учётом потребностей различных социально-возрастных групп населения - Количество организованных форм показа результатов творческой деятельности клубных формирований - За присвоение коллективу звания «народный» - Количество культурно-досуговых формирований - Количество участников культурно-досуговых формирований - Количество разработанных проектов социально-культурного, просветительского, оздоровительного и развлекательного характера - Количество оказанной консультативной, методической и организационно-творческой помощи в подготовке и проведении культурно-досуговых мероприятий - Количество выполненных справок и отчетов культурно-досуговой деятельности - За деятельность по привлечению посетителей в Дом культуры - За высокую культуру обслуживания и создание благоприятных условий для организации культурного досуга и отдыха населения - Рост по сравнению со средним показателем по району: - Количества формирований - Количества культурно-массовых мероприятий - Количества посещений на мероприятиях - За активную культурно-досуговую деятельность, организацию и проведение массовых мероприятий для населения  | До 100 %. 10-30% 10-30% 10-30% 10-30%  |
| 1.2.  | За внедрение инновационных разработок в работу Дома культуры  | Ведение в электронном виде и создание базы данных по деятельности учреждения, работа с информационными технологиями, использование иных инноваций  | 15-40%  |
| 1.3.  | За участие в конкурсах, фестивалях, проектах  | Республиканского уровня Областного уровня Регионального уровня Районного уровня  | До 30% До 20% До 15% До 10%  |
| 1.4.  | За сложность, напряжённость и высокие достижения в труде  | Привлечение работников к выполнению срочных и ответственных заданий, Разъездной характер работы, Компетентность специалиста в принятии финансовых или управленческих решений.  | До 100%  |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **2. Премиальные выплаты по итогам** | **работы**  |

 |
| 2.1.  | За выполнение особо важных и срочных работ  | В соответствии с заданием, установленным директором учреждения  | До 100%  |
| 2.2.  | По итогам работы (за квартал, полугодие, год)  | За увеличение основных показателей деятельности учреждения по сравнению с плановыми значениями и к уровню прошлого года.  | До 100 % |
| 2.3.  | За личный вклад в работу учреждения  | За высокие места и достойное участие в республиканских, областных, региональных, районных конкурсах, проектах, смотрах, фестивалях. За привлечение дополнительных внебюджетных источников к деятельности учреждения. За образцовое содержание помещений и прилегающих к учреждению территорий. За внедрение инновационных технологий, применение которых привело к позитивным изменениям в деятельности учреждения  | До 100% |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **3.Выплаты, учитывающие особенности** **категорий работников** | **деятельности учреждения и отдельных**  |

 |
| 3.1.  | За специфику деятельности учреждения, сотрудника  | За работу с людьми с ограниченными возможностями здоровья. За организацию и работу по выездному обслуживанию населения.  | 10—20% 10%  |

**8. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

8.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава МБУК «ИКЦ» МО «Табарсук»;

- окончание срока действия доплат и надбавок;

- окончание дополнительных работ, за которые были определены надбавки;

- передача дополнительной работы другому сотруднику, за которую определены надбавки;

- снижение качества работ, за которые были определены доплаты;

- отказ сотрудника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- отсутствие сотрудника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат;

- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка МБУК «ИКЦ» МО «Табарсук»;

- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, несоблюдение сотрудником санитарных норм и правил, противопожарной безопасности;

- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- при получении сотрудником дисциплинарного взыскания до момента его снятия;

- за нарушение корпоративной этики.

8.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения комиссии по распределению стимулирующих и материальных выплат.