Приложение

 к постановлению

администрации МО «Зоны»

 от «19» ноября 2019г. № 14

 **Положение**

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

**1. Общие положения**

1.1. В соответствии с положением об оплате труда муниципального бюджетного учреждения культуры Информационно-культурный центр муниципального образования «Зоны» (далее учреждение) разработано настоящее Положение в целях стимулирования работников МБУК ИКЦ МО «Зоны»к более качественному, эффективному, результативному труду, которое устанавливает размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении культуры.

1.2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МБУК ИКЦ МО «Зоны».

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии, порядок и условия материального стимулирования и распространяется на персонал, занимающий должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам включают выплаты по результатам труда в соответствии с Положением об оплате труда работников определяются личным трудовым вкладом работника, за высокое качество работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников культуры.

1.5.Размер стимулирующих выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора МБУК ИКЦ МО «Зоны».

1.6. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:

-перехода работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;

-письменного отказа работника от установленной выплаты;

-невыполнения нагрузки без уважительной причины;

-несвоевременной подготовки документов, отчетов, информации и т.д.;

-невыполнения своих обязанностей.

1.7.Размер выплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора МБУК ИКЦ МО «Зоны».

1.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

**2. Порядок определения размера и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1.Перечень критериев оценки качества и результативности труда учреждения культуры определены настоящим Положением, согласно приложения1.

2.2.Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.3.Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников.

2.4. В распределении стимулирующей части фонда оплаты труда участвует Комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих надбавок специалистов и других работников (далее — комиссия).

2.5. Состав комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. В комиссию входит:

- председатель:

- секретарь:

- члены комиссии:

2.6.Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

2.7.Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов: ежемесячно.

2.8. Итоговый балл стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.9.Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

2.10.Для определения денежного веса (в рублях) одного балла суммируются баллы, полученные, всеми работниками (общая сумма баллов); размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты, запланированной на отчётный период, делится на общую сумму баллов; этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части фонда оплаты труда выплачивается единовременно (по окончании отчетного периода).

2.11. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными, оценки собственной профессиональной деятельности.

**3. Порядок действия Положения**

3.1. Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 2019 года.

3.2. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения по согласованию с трудовым коллективом, учредителем учреждения.

Приложение 1

 к положениюо стимулирующих выплатах работникам
муниципального бюджетного учреждения культуры

Информационно-культурный центр

 муниципального образования «Зоны»

**Перечень критериев, показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения, являющихся основаниями для стимулирующих выплат**

**1. Критерии оценки деятельности работников культуры МБУК ИКЦ МО «Зоны»**

**Ф.И.О. работника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п.п | Показатели качества | Максимальный балл |
| 1. | Участие клубных формирований в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях муниципального районного  областного всероссийского международного уровня  | 1 балл2 балла3 балла4 балла5 баллов |
| 2.  | Зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, мастер-классах, курсах повышения квалификации | Районногообластного уровня | 1 балл2 балла |
| 3.  | Публикация и освещение деятельности Дома Культуры, клуба в СМИ, на сайте, в социальных сетях. | 2 балла |
| 4. | Проведение внеплановых мероприятий, за каждое проведенное | 1 балл |
| 5. | Проведение дискотек в ночное время (за каждую) | 1 балл  |
| 6. | Наличие профильного образования высшее средне-специальное | 2 балла1 балл |
| 7. | Стаж работы в сфере культуры от 1 года до 10 лет с 10 до 15 лет свыше 15 лет | 1 балл2 балла3 балла |
| 8. | Участие в мероприятиях различного уровня районные областные всероссийские международные  интернет-конкурсы | 1 балл2 балла3 балла4 балла2 балла |
| 9. | Участие в инновационной деятельности | 2 балл |
| 10. | Своевременное, качественное предоставление отчетности и ведение документации | 1 балл |
| 11. | Соблюдение законодательных и иных нормативно-правовых актов по технике безопасности, выполнение требований противопожарной безопасности | 1 балл |
| 12. | Участие в реализации государственных (муниципальных) программ в области культуры | 1 балл |
| 13. | Наличие призовых мест в мероприятиях районного областного всероссийского значения | 1 балл2 балла3 балла |
| 14. | Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями | 2 балла |
| 15. | Применение в работе современных форм и методов, инициативу и творчество | 1 балл |
| 16. | Присвоение звания ««Заслуженный» работник культуры | 3 балла |
| 17.  | Наличие звания коллектива «Народный», «Образцовый» | 3 балла |
| 18 | Отсутствие жалоб со стороны пользователей и замечаний со стороны руководства | 1 балл |

**2. Критерии оценки деятельности работников библиотек МБУК ИКЦ МО «Зоны»**

**Ф.И.О. работника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п.п | Показатели качества | Максимальный балл |
| 1. | Динамика выполнения структурным подразделением контрольных показателей по числу пользователей, книговыдачи, посещений согласно плану: | 2 балла |
| 2.  | Зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации | Районногообластного окружного уровня | 1 балл2 балла3 балла |
| 3.  | Публикация и освещение деятельности библиотеки в СМИ , на сайте | 1 балл |
| 4. | Проведение внеплановых мероприятий: муниципального уровня районного уровня | 1 балл2 балла |
| 5. | Формирование, учет, изучение, обеспечение сохранения и безопасности фондов библиотеки | 2 балла |
| 6. | Наличие профильного образования образования: высшее средне-специальное | 2 балла1 балл |
| 7. | Стаж работы в сфере культуры от 1 года до 10 лет с 10 до 15 лет свыше 15 лет | 1 балл2 балла3 балла |
| 8. | Участие в мероприятиях различного уровня районные областные  всероссийские международные интернет-конкурсы | 1 балл2 балла3 балла4 балла2 балла |
| 9. | Участие в инновационной деятельности  | 1 балл |
| 10. | Своевременное, качественное предоставление отчетности и ведение документации | 1 балл |
| 11. | Соблюдение законодательных и иных нормативно-правовых актов по технике безопасности, выполнение требований противопожарной безопасности | 1 балл |
| 12. | Участие в реализации государственных (муниципальных) программ | 1 балл |
| 13. | Наличие призовых мест в мероприятиях районного областного всероссийского значения | 1 балл2 балла3 балла |
| 14. | Выполнение работы не связанной с должностными обязанностями | 2 балл |
| 15. | Применение в работе современных форм и методов, инициативу и творчество | 1 балл |
| 16. | Присвоение звания «Заслуженный» работник  | 3 балла |
| 17 | Публичные выступления, организация выставок, мастер-классы: Муниципального уровня Районного уровня | 1 балл2 балла |
| 18 | Отсутствие жалоб со стороны пользователей и замечаний со стороны руководства | 1 балл |

**Количество баллов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п.п | Критерии понижающие уровень стимулирования | Баллы |
| 1. | Травматизм обучающихся во время творческого процесса | Лишение на 100% (в баллах) |
| 2. | Недобросовестность и некачественное исполнение должностных обязанностей | 2 балла |
| 3. | Нарушение трудовой дисциплины (опоздание, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, преждевременный уход с работы) | Лишение на 100% (в баллах) |
| 4. | Несоблюдение Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка | 2 балла |
| 5. | Отсутствие повышения квалификации  | 1 балл |
| 6. | Несоблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики | Лишение на 100% (в баллах) |
| 7. | Невыполнение и несвоевременное исполнение приказов и распоряжений директора учреждения. | 2 балла |
| 8. | Высокий уровень заболеваемости сотрудников | 1 балл |
| 9. | Халатное отношение к сохранности материально – технической базы | 2 балла |
| 10. | Невыполнение плановых мероприятий | 2 балла |
| 11. | Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях | 1 балл |
| 12. | Наличие ошибок в ведении документации | 1 балл |
| 13. | Отсутствие результатов в работе | 1 балл |
| 14. | Нарушение должностных инструкций | 1 балл |
| 15. | Несоблюдение субординации производственных отношений. | Лишение на 100% (в баллах) |

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

С положением ознакомлен (а):

Нечаева А.К.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Нехурова Л.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Миндюк О.Л.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Шеманчук Л.А.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.