Приложение № 1 к Приказу МБУ «Культурно-досуговый центр» от «06» декабря

2017 г. № 116

**Порядок,**

**условия и размер стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр»**

**Общие положения**

Настоящий Порядок, условия и размер стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр» (далее – Порядок) определяет размеры и условия стимулирующих выплат с учетом качества работы работников муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр» (далее – Учреждение).

Порядок разработан на основе:

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Постановления Правительства Республики Алтай от 05.11.2008 №252 (ред. от 02.04.2013) «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай»;

- Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Республики Алтай» Министерства культуры Республики Алтай, утвержденная Распоряжением Правительства Республики Алтай от 19.04.2013 г. № 257-р;

- Методических рекомендаций по стимулированию работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Алтай с учетом примерных критериев оценки качества работы, утвержденные приказом Министерства культуры Республики Алтай от 25.04.2013 №115/1-П.

Настоящий Порядок разработан в целях:

* материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества предоставления муниципальных услуг;
* учета различных видов деятельности работников, интенсивности труда;
* мотивации творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
* закрепления высококвалифицированных профессиональных кадров;
* успешного и добросовестного исполнение должностных обязанностей;
* контроля и самоконтроля работников Учреждения.

Порядок распространяется на всех работников Учреждения, за исключением руководителя и обслуживающего персонала.

**Перечень стимулирующих выплат с учетом качества работы**

В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе работникам могут устанавливаться стимулирующая надбавка:

За качество выполненных работ.

Надбавка за качество выполненных работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

Работникам учреждений могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

- за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных учредителем (количество видов предоставляемых платных услуг, объем средств, полученных от предоставления платных услуг, количество проводимых мероприятий и др.);

- за развитие материально-технической базы учреждения;

- удовлетворённость населения предоставленными услугами;

- другие показатели в зависимости от результатов труда и вклада работника при выполнении своей трудовой функции.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяется специальной экспертной комиссией (Приложение № 2 к настоящему Порядку) в соответствии с перечнем критериев результативности и качества труда специалистов (Приложение № 1 к настоящему Порядку), по итогам заполнения Пояснительных записок в соответствии с Приложением № 1 работниками учреждения.

При совмещении должностей стимулирующие выплаты осуществляются по должности являющейся основной.

При разработке критериев результативности и качества труда специалистов учитываются показатели качества муниципальной услуги, соответствующие утвержденным стандартам качества предоставления муниципальной услуги в сфере культуры, выполняемые работником по своим трудовым обязанностям, возложенным на него трудовым договором.

**Фонд стимулирующих выплат с учетом качества работы**

Фонд стимулирующих выплат Учреждения с учетом качества работы формируется из следующих источников:

* экономия фонда оплаты труда за отчетный период после осуществления начисления окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат, отраженных в Положении по оплате труда;
* дополнительные бюджетные ассигнования на индексацию фонда оплаты труда, направляемые на выплаты стимулирующего характера (в том числе средства, поступившие в Учреждение, в соответствии с реализацией Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597);
* внебюджетные средства Учреждения, направляемые на стимулирующие выплаты;
* экономия средств, достигнутая за счет дополнительного по сравнению с учтенным при планировании снижением потребления ресурсов (воды, тепловой энергии, электрической энергии).

**Порядок распределения стимулирующей части фонда**

**оплаты труда работников Учреждения**

Стимулирующие выплаты и их размеры утверждаются приказом руководителя с указанием размера надбавки каждому работнику. Выплата стимулирующих надбавок работникам Учреждения осуществляется на основе критериев и показателей, представленных в Приложении № 1 к настоящему Порядку (1 балл = 1% от ставки работника).

Оценка результативности работы работников Учреждения производится ежеквартально Экспертной комиссией, одобренной на общем собрании Трудового коллектива и утвержденная приказом директора Учреждения, численностью до 5 человек, в состав которой входят работники Учреждения. Размер стимулирующей выплаты, определенный по итогам прошедшего квартала распространяется на выплаты в предстоящем квартале.

Руководитель Учреждения может ходатайствовать о начисление дополнительных баллов любому сотруднику Учреждения за особые достижения в профессиональной деятельности. Эти баллы выставляются по соответствующему критерию, в случае если деятельность сотрудника не может быть учтена с использованием приведенных критериев, экспертная комиссия начисляет дополнительные баллы в разделе «Дополнительный критерий».

В случае если деятельность сотрудника Учреждения не может быть учтена с использованием приведенных критериев, экспертная комиссия может присудить дополнительные баллы в разделе «Дополнительный критерий».

При участии в организации и проведении двух мероприятиях с участниками более ста человек начисляются дополнительно пять баллов.

Работа экспертной комиссии завершается составлением итогового оценочного листа, подписанного всеми членами Экспертной комиссии, отражающего результативность работы работников Учреждения, в который вносится итоговое количество баллов по каждому работнику Учреждения, на основании которых осуществляется начисление стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

**Апелляции работников учреждения к экспертной комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников трудовым коллективом учреждения**

С момента заполнения и представления протокола экспертной комиссией работник в течение 3 рабочих дней вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности по таблице критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения.

Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм;

- технические/математические ошибки, допущенные комиссией при подведении баллов согласно критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения.

Экспертная комиссия обязана осуществить проверку поданного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней. В случае выявления не соответствия критериям для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения, комиссия не имеет право составить новый протокол.

В случае экономии средств из специальной или стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, могут быть установлены дополнительные единовременные выплаты (премии) работникам Учреждения по критериям (показателям), связанным с результатами работы. Размер таких премий утверждается директором Учреждения в форме приказа.

Изменения в данный Порядок вносятся собранием трудового коллектива.

Данный Порядок является неотъемлемой частью Коллективного договора между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр».

Приложение № 2 к Порядку, условиям и размеру стимулирующих выплат в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения

«Культурно-досуговый центр»

**СОСТАВ**

**Экспертной комиссии оценивающей результативность**

**работы работников КДУ муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Соурчакова Алена Михайловна | - директор МБУ «Культурно-досуговый центр» |
| 2 | Зиянурова Екатерина Байлаукановна | - экономист МБУ «Культурно-досуговый центр» |
| 3 | Радионов Алексей Юрьевич | - заведующий хозяйством МБУ «Культурно-досуговый центр» |
| 4 | Заневская Наталья Борисовна | - режиссер МБУ «Культурно-досуговый центр» |
| 5 | Павлова Кристина Евгеньевна | - худрук Элекмонаского СДК |