

Республика Адыгея
муниципальное казенное учреждение
«Центр хозяйственного и технического обеспечения учреждений культуры»
муниципального образования
«Тахтамукайский район»

ПРИКАЗ

От «01» февраля 2023г.

№ 10-О

Об утверждении Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками МКУ «ЦХТО УК»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного и технического обеспечения учреждений культуры» муниципального образования «Тахтамукайский район», руководствуясь приказом директора МКУ «ЦХТО УК» № 9-О от 01.02.2023г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «ЦХТО УК»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.04.2023г. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками МКУ «ЦХТО УК» (Приложение 1).

2. Считать утратившим силу приказ директора МКУ «ЦХТО УК» № 2-О от 09.01.2020г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного и технического обеспечения учреждений культуры» муниципального образования «Тахтамукайский район».

3. Создать и утвердить состав экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками МКУ «ЦХТО УК» в составе:

Председатель комиссии:– директор МКУ «ЦХТО УК» – М.Б. Тлепцерше.

Члены комиссии: – Четыз А.А. – рабочий по обслуживанию и ремонту зданий.
– Тлепцерше С.Ш. – уборщик служебных помещений;
– Хуако Р.И. – рабочий по обслуживанию и ремонту зданий.

4. Ознакомить с содержанием настоящего приказа всех работников МКУ «ЦХТО УК» лично, под роспись (Приложение 2 — лист ознакомления с приказом № 10-О от 01.02.2023г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками МКУ «ЦХТО УК»).

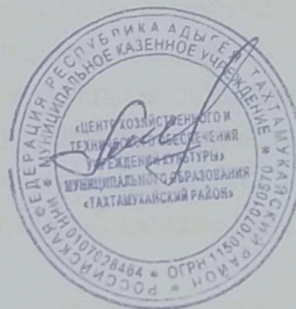
5. Контроль за исполнение настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение:

1. Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками МКУ «ЦХТО УК» — на 6 листах.

2. Лист ознакомления с приказом № 10-О от 01.02.2023г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «ЦХТО УК» — на 3 листах.

Директор МКУ «ЦХТО УК»



М.Б. Тлепцерже

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками МКУ «ЦХТО УК»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О культуре», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом директора МКУ «ЦХТО УК» № 9-О от 01.02.2023г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «ЦХТО УК».

1.2. Настоящее положение регламентирует порядок материального стимулирования работников МКУ «ЦХТО УК», осуществляемого в целях усиление их заинтересованности в проявлении активности и инициативы при решении актуальных задач сферы культуры.

1.3. Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются, за счет средств выделяемых бюджетом.

1.4. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, мнения профсоюзного комитета и экспертной комиссии учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются по учреждению за три месяца.

1.7. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, за период временной нетрудоспособности превышающей расчетный период для начисления выплат.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию или приемом на работу (за исключением случаев приема или увольнения в порядке перевода), а также работнику, принятому на период испытательного срока.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или уменьшаются в размере в следующих случаях, за которые работники МКУ «ЦХТО УК» могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в установленном порядке:

– при ненадлежащем выполнении или невыполнении своих должностных обязанностей — в размере 40%;

– за нарушение трудовой дисциплины — в размере 50%.

Лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера производится за тот расчетный период для начисления выплат, в котором имело место упущение и нарушение трудовой дисциплины.

Если упущение в работе обнаружены после начисления выплаты, то лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера производится в том расчетном периоде, в котором были обнаружены эти упущения.

1.8. Система стимулирующей выплаты работникам МКУ «ЦХТО УК» состоит из:

– выплат по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников (таблица 1).

Таблица 1 — Критерии и показатели эффективности труда работников МКУ «ЦХТО УК»

Наименование должности	Критерии	Норма	Проценты
1	2	3	4
Сторож, вахтер	Высокая организация охраны здания	Нет замечаний	40
	Соблюдение пропускного режима	Нет замечаний	20
	Оперативное реагирование на чрезвычайные ситуации по жизнеобеспечению здания	Факт	40
	Совмещение обязанностей (личное участие в проведении мелкого текущего ремонта)	Факт	30
	Выполнение разовых поручений директора	Факт	20
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных инструкций	Факт	50
Максимальное количество процентов - 200			
Уборщик служебных помещений	Высокое количество ежедневной уборки, помещений в соответствии с санитарными правилами	Нет замечаний	20
	Выполнение разовых поручений директора	Факт	40
	Личное участие в подготовке культурно-массовых мероприятий	Участие	30
	Совмещение обязанностей (личное участие в проведении мелкого, текущего ремонта)	Факт	30
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Нет замечаний	30
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных инструкций	Факт	50
Максимальное количество процентов - 200			

Продолжение таблицы 1.

1	2	3	4
Заведующий хозяйством	Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно- гигиенических условий в помещениях	Нет замечаний	10
	Своевременная и качественная подготовка здания к проведению культурно- массовых мероприятий	Нет замечаний	10
	Организация пропускного режима	Наличие	10
	Наличие внутренней и наружной системы видеонаблюдения	Наличие	10
	Совмещение обязанностей (личное участие в проведении мелкого, текущего ремонта)	Факт	30
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных инструкций	Факт	30
Максимальное количество процентов - 200			
Костюмер	Содействие и помощь творческому персоналу в организации и проведении культурно-массовых мероприятий	Факт	30
	Своевременная и качественная подготовка костюмов к концертным номерам	Нет замечаний	30
	Осуществление необходимого профилактического ремонта костюмов	Факт	20
	Участие в выездных мероприятиях	Факт	40
	Личное участие в подготовке культурно-массовых мероприятии	Участие	30
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных инструкций	Факт	50
Максимальное количество процентов - 200			
Специалист по кадрам	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Нет замечаний	25
	Содействие и помощь творческому персоналу в организации и проведении культурно-массовых мероприятий	Факт	50
	Своевременная и качественная сдача отчетов	Нет замечаний	25
	Отсутствие жалоб со стороны посетителей	Нет замечаний	25
	Качественное ведение документации по кадрам (ведение журналов, составление планов, отчетности, и т.п.)	Отсутствие ошибок в ведении документов	25
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных инструкций	Факт	50
Максимальное количество процентов - 200			

Окончание таблицы 1.

1	2	3	4
Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Своевременный и качественный ремонт декораций, мебели, санитарно-технического и специального оборудования	По мере необходимости	30
	Своевременное выполнение поручений руководителя	Нет замечаний	40
	Качественная подготовка коммуникаций к работе в осенне-зимний период	Отсутствие предписаний	25
	Отсутствие аварийных ситуаций	Нет замечаний	35
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Нет замечаний	20
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных инструкций	Нет замечаний	50
Максимальное количество процентов - 200			
Дворник	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	Факт	40
	Увеличение объема выполняемой работы	Факт	10
	Личное участие в подготовке культурно-массовых мероприятий.	Участие	30
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	Участие	40
	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности	Факт	50
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Нет замечаний	30
Максимальное количество процентов - 200			
Электрик	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Нет замечаний	25
	Содействие и помощь творческому персоналу в организации и проведении культурно-массовых мероприятий	Факт	50
	Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования;	Факт	25
	Своевременная проверка наличия и соответствия распределительных схем и предупреждающих надписей на щитах	Факт	25
	Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактических осмотров, плановопредупредительных ремонтов и работ системы электрообеспечения и ее составляющих	Факт	25
	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных инструкций	Факт	50
	Максимальное количество процентов - 200		

2. Выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников

2.1. Выплаты устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности сотрудника учреждения по итогам отчетного периода.

2.2. Основанием для оценки результативности и качества деятельности работников МКУ «ЦХТО УК» служит оценочный лист.

2.3. Оценочный лист – способ фиксирования, накопление и оценка результатов деятельности работников МКУ «ЦХТО УК», один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист работников МКУ «ЦХТО УК» - индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в области культуры, результаты обучения в кружках, воспитания и развития его воспитанников, вклад работника культуры в развитие системы культуры за определенный период времени.

2.4. Оценочный лист на электронном носителе или в бумажном виде заполняется работниками самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника МКУ «ЦХТО УК» на основе его оценочного листа приказом директора создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, профсоюзного комитета.

2.6. Работники передают в экспертную комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности и качества их деятельности.

2.7. Экспертная комиссия проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности и качества деятельности работников МКУ «ЦХТО УК» за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.8. Результаты экспертной комиссии оформляются в баллах за каждый показатель результативности работника МКУ «ЦХТО УК» за отчетный период.

2.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись работнику МКУ «ЦХТО УК» и после передается в экспертную комиссию учреждения.

2.10. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.11. Список сотрудников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, закрепляется приказом директора МКУ «ЦХТО УК».

2.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора МКУ «ЦХТО УК», на основании протокола заседания экспертной комиссии МКУ «ЦХТО УК».