

РЕСПУБЛИКА АДЫГЕЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ТАХТАМУКАЙСКАЯ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ
ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»

ПРИКАЗ

01.07.2023г.

№ 26-О

**Об утверждении Положения о порядке и условиях распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками
МБУ «ТМЦБС»**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников МБУ «ТМЦБС», руководствуясь постановлением администрации МО «Тахтамукайский район» №1302 от 23.09.2019г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район», постановлением главы администрации МО «Тахтамукайский район» №275 от 03.03.2022г. « О внесении изменений в постановление № 1302 от 23.09.2019г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район», и приказа управления культуры администрации МО «Тахтамукайский район» от 20.04.2022г. №27-О.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками МБУ «ТМЦБС» с 01.07.2023г. (Приложение №1)
2. Утвердить положение о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «ТМЦБС» с 01.07.2023г.(Приложение №2)
3. Утвердить критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения(ФОТ) с 01.07.2023г. (Приложение №3)
5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБУ «ТМЦБС»



С.А. Шехель

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда и оплаты труда между работниками МБУ «ТМЦБС», подведомственного Управлению культуры МО «Тахтамукайский район»

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 №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и постановления администрации МО «Тахтамукайский район» №1302 от 23.09.2019г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район».

1.2. Настоящее положение регламентирует порядок материального стимулирования работников МБУ «ТМЦБС», осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой 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 выделяемых бюджетом.

1.4. Настоящее Положение отражает критерии и показатели качества и результативности труда работников МБУ «ТМЦБС», лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты.

1.5. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего, поощрительного характера, которые учреждение определяет самостоятельно по согласованию с Управлением культуры администрации МО «Тахтамукайский район». Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, решение комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности МБУ «ТМЦБС».

1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

1.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются по учреждению за полугодие.

1.8. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за период нахождения в очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске, отпуске по уходу за

ребенком, отпуске по беременности и родам, за период временной нетрудоспособности.

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

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или уменьшается их размер в следующих случаях, за которые работники МБУ «ТМЦБС» привлечены в установленном порядке к дисциплинарной ответственности:

- за низкую результативность работы – в размере 30%;
- при ненадлежащем выполнении или невыполнении своих должностных обязанностей – в размере 40%;
- за нарушение трудовой дисциплины – в размере 50%;
- за прогул – в размере 100%;
- за появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения – в размере 100%.

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

1.9. Система стимулирующих выплат работникам МБУ «ТМЦБС» состоит из:

- выплат по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников;
- единовременных выплат;
- выплаты стимулирующего характера за выслугу лет.

2. Рассмотрение и утверждение размера стимулирующей выплаты.

Единовременные стимулирующие выплаты:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за срочность и особую важность выполняемой работы;
- надбавка за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- стимулирующие выплаты к профессиональным праздникам;
- стимулирующие выплаты по итогам года;
- иные премии.

2.1. Единовременные выплаты устанавливаются работникам любой категории учреждения.

2.2. Премирование директора МБУ «ТМЦБС» производится на основании приказа руководителя Управления культуры из общего фонда учреждения.

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

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

3.2. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников МБУ «ТМЦБС» служит оценочный лист.

3.3. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников МБУ «ТМЦБС», один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист работников данного учреждения – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в области библиотечного дела, результаты воспитания подрастающего поколения, вклад работника культуры в развитие системы культуры за определенный период времени.

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

3.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника МБУ «ТМЦБС» на основе его оценочного листа приказом директора создается экспертная комиссия, состоящая из представителей учреждения и членов трудового коллектива.

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

3.7. Экспертная комиссия проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности и качества деятельности работников системы за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

3.8. Результаты экспертной комиссии оформляются в баллах за каждый показатель результативности работника учреждения за отчетный период.

3.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись работнику учреждения и после передается в экспертную комиссию МБУ «ТМЦБС».

3.10. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке и результативности труда одного работника, производится в следующем порядке:

- проведение промежуточной бальной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный «бальный» список работников.

3.11. На основании представленного «бального списка», комиссии по стимулированию МБУ «ТМЦБС» выносит решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств стимулирующей части за отчетный период нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники. Затем утверждает расчет персональной надбавки

работника, путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

**Максимальное количество баллов – 100
(основной персонал)**

**Максимальное количество баллов –100
(служащие и технический персонал)**

95-100 – 200%

95-100 –300%

90-95 – 180%

90-95 – 275%

85-90 – 160%

85-90 – 250%

80-85 – 150%

80-85 – 225%

75-80 – 125%

75-80 – 200%

70-75 – 100%

70-75 – 175%

65-70 – 90%

65-70– 150%

60-65 – 85%

60-65 – 125%

55-60 – 70%

55-60 – 100%

50-55 – 60%

50-55 – 75%

45-50 – 50%

40-45 – 45%

35-40 – 40%

30-35 – 35%

25-30 – 30%

20-25 – 20%

15-20 – 15%

10-15 – 10%

3.12.Результаты работы комиссии по стимулированию оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения. Решение комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.13.Список сотрудников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, закрепляется приказом директора МБУ «ТМЦБС» по согласованию с руководителем Управления культуры администрации МО «Тахтамукайский район».

3.14.Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

3.15.Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.16.Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора, на основании решения комиссии по стимулированию МБУ «ТМЦБС».