

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПЕЧЕРСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**СМОЛЕНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**от «11» января 2021г. №5**

Об утверждении Положения по оценке эффективности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования «Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области по результатам работы учреждения из фонда оплаты труда

 В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановления Администрации Смоленской области от 08.04.2013 № 237 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг сферы культуры Смоленской области», «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования«Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области» утвержденным постановлением Администрации муниципального образования Печерского сельского поселения Смоленского района Смоленской области от 11.01.2021 № 4.

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕЧЕРСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СМОЛЕНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение по оценке эффективности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования «Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области по результатам работы учреждения из фонда оплаты труда
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования «Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области (И.о. директора Ю.М. Гугельчук)

Глава муниципального образования

Печерского сельского поселения

Смоленского района Смоленской области **Ю.Л. Митрофанов**

Приложение к постановлению №5 от 11.01.2021 Об утверждении Положения по оценке эффективности и качества труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования «Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области по результатам работы учреждения из фонда оплаты труда

**Положение**

**по оценке эффективности и качества труда работников** **муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования «Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области по результатам работы учреждения из фонда оплаты труда**

**l.Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановления Администрации Смоленской области от 08.04.2013 № 237 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг сферы культуры Смоленской области», «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования«Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области» утвержденным постановлением Администрации муниципального образования Печерского сельского поселения Смоленского района Смоленской области от 11.01.2021 № 4.

 2.1. Положение по оценке эффективности и качестве труда работников применяется в целях повышения ответственности, развития активности и инициативы работников в реализации задач и функций культурного центра, улучшения качества выполняемых работ, повышения исполнительной дисциплины, материальной заинтересованности в результатах выполнения и перевыполнения планов работ, обеспечивающих рост, качество, обслуживания в культурной сфере, развития платных услуг.

 3.1. Размер стимулирующих выплат, основанных на оценке эффективности труда руководителя учреждения производится на основании Распоряжения Главы муниципального образования Печерского сельского поселения Смоленского района Смоленской области, размер стимулирующих выплат работников – на основании приказа руководителя учреждения.

 4.1. Размер стимулирующих выплат, основанных на оценке эффективности труда, может устанавливаться как в абсолютном денежном размере, так и в процентах к квалифицированному окладу (квалифицированному должностному окладу) работника.

 5.1. Сотрудникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования «Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области

выплаты стимулирующего характера не назначается (полностью или частично) в следующих случаях:

- срыв в выполнении плановых показателей;

- допущения искажения в отчетах;

- нарушение или неисполнение плановых и других мероприятий;

- нарушение правил внутреннего распорядка дня;

- появление на работе в нетрезвом виде;

- прогул;

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- снижение уровня трудовой дисциплины;

- несоблюдение правил по технике безопасности и охране труда;

- не обеспечение сохранности собственности культурного центра;

- хищение;

- недостаток или отсутствие средств.

 **2.** **Стимулирующие выплаты**

К стимулирующим выплатам, которые могут устанавливаться с учетом оценки эффективности труда работников, относятся:

 - выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

 - выплата за качество выполняемых работ;

 - премиальная выплата по итогам работы за (месяц, квартал, год).

 -за выполнение особо важных и сложных заданий;

 -активное участие в организации и расширении спектра услуг приносящей доход деятельности.

 2.1.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования«Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области» утвержденным постановлением Администрации муниципального образования Печерского сельского поселения Смоленского района Смоленской области от 11.01.2021 № 4.

 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с целью:

- стимулирования работника к совершенствованию профессиональной деятельности;

- проявления инициативы;

- новаторства;

- выполнение объема работ с меньшими затратами;

- повышение личного вклада в деятельность Учреждения.

 Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок, но не более одного года.

 Стимулирующая выплата может носить разовый или периодический характер. Размер выплаты работникам учреждения, период действия этой выплаты и список работников, получающих данную выплату, закрепляется приказом руководителя Учреждения.

 Конкретный размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения определяется, исходя из количества набранных баллов и цены одного балла. Цена одного балла устанавливается по следующему принципу - 1 балл равен 1%.

Размер установленной работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы снижается пропорционально выполнению показателей эффективности его труда, отработанному времени.

 Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ

 Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения определяется с учетом эффективности деятельности учреждения и устанавливаемых в учреждении показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

 Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директора и бухгалтера определяется с учетом эффективности деятельности учреждения и утвержденных показателей эффективности деятельности руководителя, и критериев их оценки и устанавливаются в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования«Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области» утвержденным постановлением Администрации муниципального образования Печерского сельского поселения Смоленского района Смоленской области от 11.01.2021 № 4.

 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в пределах фонда оплаты труда, а также при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и устанавливается в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника или в абсолютном

размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Выплата за качество выполняемых работ. Порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяется с учетом эффективности деятельности учреждения и на основании разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

Выплата за качество выполняемых работ (услуг) устанавливается с целью:

-стимулирования работника за достижение более высоких результатов труда;

- улучшения показателей качества работы персонала Учреждения;

- высокое качество выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий;

-образцовое ведение учетной и отчетной документации;

-безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины.

 Размеры выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника или в абсолютном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Выплата за качество выполняемых работ (услуг) устанавливается приказом руководителя Учреждения.

 Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в зависимости от личного вклада каждого работника в улучшение качества выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий пропорционально выполнению показателей эффективности его труда, отработанному времени.

 Выплата за качество выполняемых работ (услуг) устанавливается на неопределенный срок, но не более одного года и предельными размерами не ограничивается при наличии фонда оплаты труда и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3.Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются в учреждении с учетом эффективности деятельности учреждения и на основании разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда, дополнительного финансирования, направленного на повышение уровня заработной платы работников учреждения

Премиальные выплаты за активное участие в организации и расширении спектра услуг приносящей доход деятельности устанавливаются работникам за расширение спектра услуг, увеличение объема средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования, общем объеме заработанных средств.

Размер премиальных выплат устанавливается в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника или в абсолютном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации

 Премиальные выплаты могут выплачиваться работникам в абсолютном размере при награждении работника отраслевыми наградами.

 2.4. Стимулирующие выплаты: за интенсивность и высокие результаты

работы, за качество выполняемых работ (услуг), премиальные выплаты за месяц, квартал, год, за выполнение особо важных и сложных заданий,

активное участие в организации и расширении спектра услуг приносящей доход деятельности могут выплачиваться из следующих источников:

 - экономии фонда оплаты труда после начисления окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат: выплаты за выслугу лет, надбавки за счет повышающего коэффициента по учреждению.

 - дополнительных бюджетных средств, направленных на индексацию фонда оплаты труда, повышение заработной платы работников;

 -внебюджетных средств Учреждения, направляемые на стимулирующие выплаты.

3. **Порядок оценки эффективности труда**

**работников учреждения**

 3.1. Оценка эффективности труда работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определить размеры стимулирующих выплат.

 3.2. Определение показателей эффективности труда работников проводится на основе анализа с учетом:

* целей деятельности Учреждения;
* программы развития Учреждения;
* характера деятельности разных категорий работников;
* круга должностных обязанностей отдельных категорий работников.

 3.3. Показатели эффективности труда работников основываются на целевых показателях деятельности Учреждения, утвержденных нормативным правовым актом МБУК «Печерский КСЦ» для стимулирования труда руководителей, и установленных в учреждении показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

 3.4. Целевые показатели деятельности Учреждения (приложение №1 к настоящему Положению) формируются из целевых показателей деятельности работников.

 3.5. С целью оценки эффективности труда работника в учреждении применяются критерии оценки эффективности к каждой должности, разработанные с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (Приложение №2), оценочный лист работника.

 3.6. Критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения включают три направления (блока) и имеют оценку в баллах:

3.6.1. Основная деятельность с общей оценкой показателей в 70
баллов;

 3.6.2. Исполнительская дисциплина с общей оценкой показателей в 20 баллов;

 3.6.3. Работа кадровой и трудовой дисциплины с общей оценкой показателей в 10 баллов.

3.7. В учреждении устанавливается следующий порядок оценки эффективности:

3.7.1. Оценочные листы на художественного руководителя, методиста по спорту и руководителя кружка утверждаются руководителем Учреждения;

3.8. Руководитель учреждения представляет не позднее 15 числа следующего месяца за отчетный периодом оценочные листы, в которых содержатся критерии и сумма набранных баллов на обсуждение оценочной комиссии, назначенной приказом руководителя учреждения.

3.9. Оценочная комиссия рассматривает оценочные листы с учетом результатов проверок деятельности работников учреждения, по результатам которых оценочная комиссия имеет право увеличить или уменьшить набранное работником количество баллов. В случае разногласий мнений, члены комиссии принимают решение большинством голосов, проводимого путем открытого голосования, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

3.10. Решение оценочной комиссии оформляется протоколом, являющимся основанием для начисления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.11. Протоколы оценочной комиссией для назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы предоставляются руководителю учреждения не позднее 20-го числа следующего месяца за отчетным периодом.

3.12. Оценка эффективности труда работников Учреждения производится по результатам работы за истекший месяц, квартал, год.

 3.13. Вновь поступившим работникам стимулирующие выплаты за неполный месяц может быть выплачены по решению администрации культурного центра за фактически отработанное время.

 Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет бюджетных средств работникам, работникам на период отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

**4. Расчет размера стимулирующих выплат на основе оценки эффективности труда**

 Размер премиальной выплаты устанавливается в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере и рассчитывается по формуле:

СВ= СР х КЭТ/ZKЗТ Х ФОД/НД х ДО/CДО,

где:

СВ – расчетная сумма размера премирования работника;

СР – сумма премирования к распределению по учреждению;

КЭТ – коэффициент труда эффективности работника;

ZKЗТ – сумма значений коэффициентов эффективности труда по учреждению;

ФОД – фактически отработанные дни работника за период;

НД – нормативное количество дней работника за период;

 ДО – должностной оклад работника;

 СДО – сумма должностных окладов работников к количеству работников.

 Установить, что при расчете премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, ее размер подлежит округлению до целого рубля.

 Премиальная выплата работникам учреждения (за исключением руководителя, бухгалтера) по итогам работы за месяц, квартал, год, производится в пределах фонда оплаты труда и (или) экономии фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

 Премиальная выплата руководителя устанавливается по итогам работы за квартал, год в размере не более одного должностного оклада.

 5.Заключительные положения

 1.Все изменения в данное Положение вносятся Постановлением Главы муниципального образования Печерского сельского поселения Смоленского района Смоленской области.

 2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

 Приложение № 1

 К Положению по оценке эффективности и

 качества труда работников

**Целевые показатели эффективности деятельности**

**муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования «Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области по результатам работы учреждения из фонда оплаты труда**

1. Количество потребителей муниципальной услуги, чел.;

2. Количество культурно-массовых мероприятий в рамках муниципального задания, ед.;

3. Количество лиц, посещающих на постоянной основе секции, кружки, творческие коллективы в рамках муниципального задания, чел.;

4. Количество культурно-массовых мероприятий на платной основе, ед.;

5. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объёме финансирования, %.

Приложение № 2

 к Положению по оценке эффективности

 и качества труда работников

 К**РИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**оценки эффективности работы**

**работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Печерский культурно-спортивный центр» муниципального образования «Печерское сельское поселение» Смоленского района Смоленской области по результатам работы учреждения из фонда оплаты труда**

 **Руководитель кружка**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |

1. **Показатели по основной деятельности**

**(максимальное количество баллов – 70)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Проведение занятий, репетиций, выступлений участников кружка, проведение творческих отчетов перед населением на высоком уровне | до 15 баллов |
| 1.2. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников кружка  | до 10 баллов |
| 1.3. | Участие в культурно-досуговых мероприятиях учреждения | до 20 баллов |
| 1.4. | Взаимодействие с образовательными учреждениями (школами, ДОУ и прочими организациями) | до 10 баллов |
| 1.5. | Наличие самостоятельно разработанных и реализуемых проектов и программ | до 10 баллов |
| 1,6 | Результативность участия в конкурсах и фестивалях различного уровня  | До 5 балов |

1. **Показатели исполнительской дисциплины**

**(максимальное количество баллов – 20)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 5 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных жалоб участников коллектива на качество исполнения должностных обязанностей работника, и наложенных по результатам рассмотрения жалоб на работника дисциплинарных взысканий | до 3 баллов |
| 2.3. | Качественное и своевременное ведение документации кружка (журнала учета работы, подготовка и своевременная сдача сценариев или сценарных планов, отчета о мероприятиях, наличие репертуара) | до 7 баллов |
| 2.4. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100%-5 баллов; 97-99%-3 балла; менее 97%-0 баллов |

1. **Показатели кадровой и трудовой дисциплины**

**(максимальное количество баллов – 10)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.1. | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда | до 10баллов |

**Художественный руководитель**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |

1. **Показатели по основной деятельности**

**+**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1. | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг | При выполнении на 100%-35 баллов; от 85% до 99%-30 баллов; менее 85%-0 баллов |
| 1.2. | Проведение учреждением не менее 2 мероприятий с социально незащищенными слоями населения (пенсионеры, многодетные семьи и др.) | 1 мероприятие – 1 бал (до 10 баллов) |
| 1.3. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 8 баллов |
| 1.4. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 7 баллов |
| 1.5. | Осуществление работы по присвоению (подтверждению) творческим коллективам звания «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив», «Заслуженный коллектив народного творчества» | до 7 баллов |
| 1.6. | Участие учреждения в проектах и реализации программ регионального и федерального уровней | до 3 баллов |

1. **Показатели исполнительской дисциплины**

**(максимальное количество баллов – 20)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1. | Качественное и оперативное исполнение особо важных и особо срочных поручений уполномоченного органа и заданий руководителя учреждения | до 5 баллов |
| 2.2. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100%-5 баллов; 97-99%-3 балла; менее 97%-0 баллов |
| 2.3. | Своевременное, полное и достоверное составление и предоставление отчетных данных | до 5 баллов |
| 2.4. | Отсутствие замечаний по ведению документации клубных формирований | до 5 баллов |

1. **Показатели кадровой и трудовой дисциплины**

**(максимальное количество баллов – 10)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.1. | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда | До 10 баллов |

**Методист по спорту**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |

1. **Показатели по основной деятельности**

**(максимальное количество баллов – 70)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1. | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, муниципального задания на оказание услуг | При выполнении на 100%-35 баллов; от85% до 99%-30 баллов; менее 85%-0 баллов |
| 1.2. |  Формирование и систематизация папок с методическим материалом, папок творческих клубных формирований | до 7 баллов |
| 1.3. | Оформление фотоальбома досуговых мероприятий  | до 7 баллов |
| 1.4. | Организация работы по проведению независимой оценки качества услуг, социологических и маркетинговых исследований» | до 7 баллов |
| 1.5. | Осуществление работы (подготовка документации) по участию творческих коллективов в конкурсах, фестивалях, по присвоению(подтверждению) творческими коллективами звания «Народный(Образцовый) самодеятельный коллектив | до 7 баллов |
| 1.6. | Количественное выполнение организационно-распорядительной документации и требований к оформлению документов(методические письма, проекты приказов, аналитические текстовые и цифровые справки),представление достоверной информации. | до 7 баллов |

1. **Показатели исполнительской дисциплины**

**(максимальное количество баллов – 20)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 4 баллов |
| 2.2. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100%-5 баллов; 97-99%-3 балла; менее 97%-0 баллов |
| 2.3. | Своевременное, полное и достоверное составление и предоставление отчетных данных | до 4 баллов |
| 2.4. | Отсутствие замечаний по ведению документации учреждения | до 7 баллов |

1. **Показатели кадровой и трудовой дисциплины**

**(максимальное количество баллов – 10)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.1. | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда | до 10баллов |