

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУК
«Табунщиковский СДК»

Кудрявцева О.Н.

М.П.



2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оценке качества работы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Табунщиковский СДК» при распределении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения.
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и определяет структуру надбавки за интенсивность и высокие результаты, порядок установления, размеры, периодичность, возможность снижения или отмены.
- 1.3. Положение распространяется на все категории работников за исключением внешних совместителей.
- 1.4. Дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, по предложению директора и работников и утверждаются на коллективном совете.
- 1.5. Данное Положение действует до принятия нового, и вводится в действие с 03.07.2019года.

2. Регламент начисления баллов и размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

- 2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы направлена на усиление материальной заинтересованности работников, качества предоставления услуг в области досуга населения.
- 2.2. Условиями для назначения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - эффективность и высокие результаты работы.

2.3. Критерии оценки качества работы работников учреждения и количество баллов действительны в течение 1-3 месяцев и оплачиваются ежемесячно в полном объеме за исключением следующих периодов:

- очередного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отсутствие сотрудника по причине нетрудоспособности (больничный лист)-в зависимости от количества дней.

2.4. Основанием для предоставления работнику надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности в соответствии с критериями оценки целевых показателей деятельности.

2.5. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников служит оценочный лист (приложение №1, №2, №3).

2.6. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных критериев и содержит самооценку его труда.

2.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности создается экспертная комиссия, которая утверждается приказом директора Учреждения.

2.8. В установленные сроки (не менее чем за неделю до заседания экспертной комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы), работники передают в экспертную комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности.

2.9. Экспертная комиссия проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности за отчетный период в соответствии с критериями оценки целевых показателей деятельности.

2.10. Каждый показатель результата деятельности работника оценивается в баллах и суммируется.

2.11. Расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится путем подсчета баллов за отчетный период.

Все баллы работников суммируются. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по Учреждению, что дает стоимость одного балла.

Расчет стоимости одного балла:

$$C = \frac{\text{ФОТ ст}}{E \text{ баллов}}$$

Где: С - стоимость одного балла в рублях

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда

Е - общая сумма баллов по учреждению

2.12. Размер надбавки конкретному работнику определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям.

В зависимости от общей суммы баллов по учреждению стоимость одного балла может изменяться в разные периоды.

В течение одного периода стоимость балла может измениться при увеличении стимулирующей части фонда оплаты труда из бюджета поселения или областного бюджета.

2.13. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом нагрузки, в соответствии с количеством набранных баллов.

2.14. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.15. Оценочный лист с соответствующими баллами подписывается всеми членами экспертной комиссии и директором учреждения, доводится для ознакомления под роспись сотруднику.

2.16. На основании оценочных листов экспертная комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности работника, содержащее таблицу результативности их труда в баллах и размер стимулирующей выплаты, передает его директору учреждения для написания приказа.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки.

3.1. В случае несогласия сотрудника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе подать **апелляцию**.

3.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание комиссии.

3.5. В присутствии сотрудника, подавшего апелляцию, члены комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными директора (оценочным листом результатов профессиональной деятельности сотрудника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.6. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

Приложение №1

ЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
качества работы культорганизатора МБУК «Табунщиковский СДК»
_____ ФИО _____ (_____ должностного оклада)
за период работы _____ 20__ года.

№ п/ п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Оценка работника	Оценка комиссии	Результат исследования показателей
1	Основная деятельность учреждения	1.1 Дополнительный объем работ не входящий в круг должностных обязанностей (текущие ремонты, покос травы и т.д.)	Ежемесячно: Дополнительный объем - 2	-	-	Наличие доп.обязанностей(уборка территории,побелка)
2	Интенсивность, эффективность менеджмент.	2.1 Количество «народных», «образцовых» коллективов	Ежемесячно: Увеличение – 5 Стабильность – 3 Уменьшение – 0	-	-	Стабильность количества участников
		2.2 Стабильность количества клубных формирований и состава участников (% обновления).	Ежемесячно: Увеличение (% обновления) – 5 Стабильность – 3 Уменьшение – 0			Стабильность количества клубных формирований
		2.3 Стабильность количества участников клубных формирований и состава участников (% обновления и увеличения).	Ежемесячно: Увеличение (% обновления) – 5 Стабильность – 3 Уменьшение – 0			Стабильность количества участников
		2.4 Творческая активность коллективов: выступлений на мероприятиях, фестивалях: - муниципальных; - областных; - всероссийских; - международных.	Ежемесячно: Одно выступление – 1 Одно выступление – 1 Одно выступление – 3 Одно выступление – 4 Одно выступление – 5			Журнал учета работы клубного учреждения
		2.5 Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно - досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование) Мониторинг независимой оценки качества работы	Ежемесячно – 1 (считать по 1 баллу за 1 анкетированное мероприятие) Не реализовано – 0			Реализация проектов

		учреждения				
		2.6 Реализация платных услуг (дискотека, гастрольная деятельность концертных, театральных и др. организаций)	Ежемесячно: Увеличение мероприятий – 5 Плановая реализация мероприятий – 3 Не выполнение – 0	-	-	Реализация платных услуг
		2.7 Удовлетворенность населения качеством предоставляемых муниципальных услуг (через систему опроса, анкетирования, ведения книги «Отзывов и предложений»)	Ежемесячно: Отсутствие негативных отзывов – 3 Наличие – 0	-	-	Записи в книге «Отзывов и предложений»
		2.8 Отсутствие жалоб со стороны жителей, посещающих или обращающихся в учреждение на качество предоставляемых услуг (через книгу «Обращений»)	Ежемесячно: Наличие жалоб – 0 Отсутствие – 3			Отсутствие жалоб
		2.9 Реализация совместных мероприятий с другими заинтересованными организациями и учреждениями	Реализация – 2 (за одно мероприятие) Не реализация – 0	-	-	Реализация мероприятий
3	Развитие кадрового потенциала	3.1 Получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, стажировка, профессиональная переподготовка специалистов)	Ежемесячно: Получение – 1 Неполучение – 0	-	-	Документ подтверждающий квалификацию
4	Трудовая дисциплина:	4.1 Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства, учредителя.	Ежемесячно: Отсутствие – 3 Наличие – 0	-	-	Отсутствие зарегистрированных замечаний.
		Максимальное количество баллов:				

Комиссия: директор – ФИО _____
бухгалтер – ФИО. _____
культуризатор – ФИО _____

С оценочным листом ознакомлен _____ ФИО _____
(Подпись) (расшифровка подписи)

« ____ » _____ 20__ года

Приложение №2

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

качества работы художественный руководителя МБУК «Табунщиковский СДК»

ФИО (____ должностного оклада)
за период работы с _____ 20__ года.

№ п/п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Оценка работника	Оценка комиссии	Результат исследования показателей
1	Основная деятельность учреждения	1.1 Дополнительный объем работ не входящий в круг должностных обязанностей (текущие ремонты, покос травы и т.д.)	Ежемесячно: Дополнительный объем - 2	-	-	Наличие доп.обязанностей(уборка территории,побелка)
2	Интенсивность, эффективность менеджмент.	2.1 Количество «народных», «образцовых» коллективов	Ежемесячно: Увеличение – 5 Стабильность – 3 Уменьшение – 0	-	-	Стабильность количества участников
		2.2 Стабильность количества клубных формирований и состава участников (% обновления).	Ежемесячно: Увеличение (% обновления) – 5 Стабильность – 3 Уменьшение – 0			Стабильность количества клубных формирований
		2.3 Стабильность количества участников клубных формирований и состава участников (% обновления и увеличения).	Ежемесячно: Увеличение (% обновления) – 5 Стабильность – 3 Уменьшение – 0			Стабильность количества участников
		2.4 Творческая активность коллективов: выступлений на мероприятиях, фестивалях: - муниципальных; - областных; - всероссийских; - международных.	Ежемесячно: Одно выступление – 1 Одно выступление – 1 Одно выступление – 3 Одно выступление – 4 Одно выступление – 5			Журнал учета работы клубного учреждения
		2.5 Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно - досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование) Мониторинг независимой оценки качества работы учреждения	Ежемесячно – 1 (считать по 1 баллу за 1 анкетированное мероприятие) Не реализовано – 0			Реализация проектов
		2.6 Реализация платных услуг (дискотека, гастрольная деятельность концертных, театральных и др. организаций)	Ежемесячно: Увеличение мероприятий – 5 Плановая реализация	-	-	Реализация платных услуг

			мероприятий – 3 Не выполнение – 0			
		2.7 Удовлетворенность населения качеством предоставляемых муниципальных услуг (через систему опроса, анкетирования, ведения книги «Отзывов и предложений»)	Ежемесячно: Отсутствие негативных отзывов – 3 Наличие – 0	-	-	Записи в книге «Отзывов и предложений»
		2.8 Отсутствие жалоб со стороны жителей, посещающих или обращающихся в учреждение на качество предоставляемых услуг (через книгу «Обращений»)	Ежемесячно: Наличие жалоб – 0 Отсутствие – 3			Отсутствие жалоб
		2.9 Реализация совместных мероприятий с другими заинтересованными организациями и учреждениями	Реализация – 2 (за одно мероприятие) Не реализация – 0	-	-	Реализация мероприятий
3	Развитие кадрового потенциала	3.1 Получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, стажировка, профессиональная переподготовка специалистов)	Ежемесячно: Получение – 1 Неполучение – 0	-	-	Документ подтверждающий квалификацию
4	Трудовая дисциплина:	4.1 Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны руководства, учредителя.	Ежемесячно: Отсутствие – 3 Наличие – 0	-	-	Отсутствие зарегистрированных замечаний.
		Максимальное количество баллов:				

Комиссия: директор – ФИО _____

бухгалтер – ФИО. _____

художественный – ФИО _____

руководитель _____

С оценочным листом ознакомлен _____

(Подпись) (расшифровка подписи) ФИО _____

« ____ » _____ 20__ года

Приложение №3

Оценочный лист

качества работы бухгалтера МБУК «Табунщиковский СДК»»

ФИО (ставки)

(Фамилия, имя, отчество)

за период работы _____ 202__ года

№ п/ п	Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Оценка работника	Оценка комиссии	Результат исследования показателей
1	I. Основная деятельность учреждения	Дополнительный объем работ не входящий в круг должностных обязанностей(своевременное планирование , согласование и размещение плана закупок, плана – графика на официальном сайте «zakupki.gov.ru»,размещение на сайте «bus.gov»	Ежемесячно: Дополнительный объем Выполнение - 2 Невыполнение - 0			
		Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	Отсутствие – 3 (годовая) Наличие - 0			
	II. Финансово-хозяйственное и экономическое обеспечение деятельности учреждения	Соблюдение установленных нормативными правовыми актами сроков и порядка предоставления бюджетной и статистической отчетности о финансово-экономической деятельности учреждения, определенных законодательством Российской Федерации, Табунчиковского поселения Красносулинского района.	Ежемесячно: С нарушением сроков - 0 В установленные - 3			
		Отсутствие просроченной кредиторской задолженности.	Ежемесячно: Наличие – 0 Отсутствие – 1			
		Своевременное освоение бюджетных средств	Выполнение 100% -5 Выполнение 90% - 4 Выполнение 80% -3 Менее 80% - 0 (для оценки за квартал принимается исполнение в размере 25%, полугодие- 50%, 9 месяцев -75%)			
		Отсутствие штрафов, пеней по налогам и платежам во внебюджетные фонды	Ежемесячно Наличие - 0 Отсутствие - 3			

		Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово- хозяйственной деятельности.	Отсутствие - 3 Наличие - 0			
	III.Трудовая дисциплина:	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности руководителя учреждения со стороны руководства, учредителя.	Отсутствие – 3 (Ежемесячно) Наличие - 0			
	IV. Интенсивность, эффективность, менеджмент	Информационная открытость. Размещение на официальном сайте Администрации Табунщиковского сельского поселения актуальной информации о деятельности учреждения культуры.	Регулярное - 1 Не регулярно - 0			
		Максимальное количество баллов:				

Комиссия: директор – ФИО _____

бухгалтер – ФИО. _____

художественный – ФИО
руководитель _____

С оценочным листом ознакомлен _____
(Подпись) (расшифровка подписи) ФИО

« ____ » _____ 20__ года