



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУК «ЦКС Новоузенского
района»


М.В. Соловьев
« 17 » марта 2023года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУК «ЦКС Новоузенского
района»


А.П. Пундер
«17 » марта 2023года



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Новоузенского муниципального района Саратовской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании постановления администрации Новоузенского муниципального района от 01 марта 2023 года № 48 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Новоузенского муниципального района Саратовской области» и в соответствии с действующими нормами ТК РФ.

1.2. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная клубная система» Новоузенского муниципального района Саратовской области (далее – МБУК «ЦКС»), материальной заинтересованности работников в получении максимального эффекта от своей деятельности.

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии эффективности деятельности работников МБУК «Централизованная клубная система» Новоузенского муниципального района Саратовской области, общий порядок, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате Учреждения (в том числе на директора Учреждения), а также на работников, принятых на временную работу, на условиях совместительства, за исключением работающих по договорам гражданско-правового характера.

1.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУК «ЦКС» устанавливаются Постановлениями администрации Новоузенского муниципального района, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями, а также настоящим Положением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.6. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация размеров и условий оплаты труда работников МБУК «ЦКС» в зависимости от его

качества, мотивации на продуктивный результат, ориентированный на долгосрочную перспективу

В целях материального поощрения-системой оплаты труда для работников МБУК «ЦКС» вводится выплата стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников.

1.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, формируемых за счет бюджета муниципального района из объема субсидий на обеспечение выполнения муниципального задания, должен составлять 20% от объема средств, направляемых на должностные оклады работников МБУК «ЦКС».

2. ВИДЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЛУЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.1. Работникам УК осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера, производимые на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников с учетом необходимости выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, определенных руководителем УК с учетом мнения представительных органов работников УК.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в абсолютном значении (по бальной системе).

Для расчета выплат по бальной системе используется стоимость 1 балла, которая рассчитывается следующим образом:

- определяется сумма специального фонда;
- складываются все баллы, начисленные всем работникам учреждения;
- сумма фонда делится на общее количество баллов.

После этого стоимость 1 балла умножается на количество баллов, которое заработал конкретный работник. Получившаяся сумма, начисляется этому работнику в качестве выплаты стимулирующего характера.

Сумма специального фонда устанавливается после начисления основной части заработной платы работникам УК, которая включает в себя должностной оклад, компенсационные и прочие выплаты стимулирующего характера, а также отпускных и пособий по временной нетрудоспособности.

Выплата выплачивается работникам в целях материальной заинтересованности в достижении конкретных результатов деятельности и осуществляется по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии по распределению данных выплат.

1.2.2. Для определения размера стимулирующих выплат работников МБУК «ЦКС» устанавливаются критерии эффективности.

Критерии оценки деятельности работников учреждения могут изменяться.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество процентов (баллов). Максимальное количество процентов (баллов) свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной надбавки.

2.2.3. Для объективного и беспристрастного распределения стимулирующих выплат в МБУК «ЦКС» создается Комиссия по оценке критериев эффективности деятельности работников учреждения (*Приложение 1*). Состав рабочей группы, регламент её работы утверждается приказом директора МБУК «ЦКС». В состав рабочей группы включаются представитель профсоюзной организации и работники МБУК «ЦКС».

Установление стимулирующих выплат работникам МБУК «ЦКС» производится ежемесячно.

Рабочая группа оценивает деятельность работника и принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия более половины членов рабочей группы.

Работники МБУК «ЦКС» предоставляют секретарю рабочей группы по оценке эффективности деятельности до 10 числа текущего месяца оценочный лист с критериями эффективности деятельности работников за отчетный месяц (*Приложение № 2*), с указанием баллов, по самостоятельной оценке, своей деятельности.

Работники несут ответственность за достоверность предоставленных сведений в оценочных листах.

На основании предоставленных оценочных листов рабочая группа, не позднее 15 числа месяца, производит оценку критериев эффективности деятельности работника с предложением о размере стимулирующих надбавок. Работники могут участвовать в заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения. Решение рабочей группы оформляется протоколом. На основании утвержденного протокола директор МБУК «ЦКС» издает приказ о выплатах стимулирующего характера работникам. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается Комиссией по установлению стимулирующих выплат не позднее 20 числа текущего месяца, приказ на выплату стимулирующих надбавок предоставляется руководителем учреждения в централизованную бухгалтерию отдела культуры и кино не позднее 23 числа текущего месяца

2.2. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка работникам, имеющим ученую степень, почетные звания, награжденным отраслевым почетным знаком, а именно:

работникам, награжденным отраслевым почетным знаком, в размере 10 процентов должностного оклада;

лицам, работающим в учреждениях культуры, имеющим почетные звания «Народный», «Заслуженный деятель искусств» (в том числе получившим почетное звание в республиках, входивших в состав СССР до 31 декабря 1991 года) в размере 30 процентов должностного оклада;

имеющим почетное звание «Заслуженный» (в том числе получившим почетное звание «Работник культуры, артист») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка при присвоении почетного звания, отраслевого почетного знака устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака; при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работника более одной ученой степени, более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию – максимальному.

2.3. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

премия в связи со знаменательными событиями отрасли, учреждения, юбилейными датами.

Размер указанных выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), носит не обязательный характер, осуществляется по решению руководителя учреждения при условии экономии фонда оплаты труда.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- за выполнение в короткие сроки больших объемов особо важных и срочных работ;

- за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Перечень работников, которым устанавливается указанная надбавка, определяется руководителем учреждения культуры. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не носит обязательный характер и осуществляется по приказу руководителя учреждения с обязательным предварительным письменным согласованием с учредителем данного учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя: премии по итогам работы за определенный период.

При премировании по итогам работы за период учитываются:

- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ✓ достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Все выплаты стимулирующего характера работникам, устанавливаемые в процентах к окладам определяются, исходя из оклада, без учета выплат компенсационного характера и иных выплат стимулирующего характера.

2.7. При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

2.8. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца выплата стимулирующих надбавок производится пропорционально отработанному времени.

2.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

2.10. Работникам, занятым на условиях внутреннего и внешнего совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

2.11. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается Комиссией по установлению стимулирующих выплат не позднее 20 числа текущего месяца, распорядительные документы (приказы) на выплату стимулирующих надбавок предоставляются руководителями учреждений в централизованную бухгалтерию отдела культуры и кино не позднее 23 числа текущего месяца.

2.12. Размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры устанавливается учредителем в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждений культуры.

2.13. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников культуры учитываются и отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте).

3. ПРЕМИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Премирование директора МБУК «ЦКС» НМР производится согласно п 5. Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Новоузенского муниципального района Саратовской области, утвержденного постановлением администрации Новоузенского муниципального района Саратовской области от 01.03.2023 года № 48.

При этом соблюдение предельного уровня (предусмотрен ч. 2 ст. 145 ТК РФ) соотношения среднемесячной заработной платы (в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения культуры и работы его руководителя) и получения стимулирующих выплат в максимальном размере обязательно.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ РАБОТНИКОВ

Стимулирующие выплаты вновь принятых работников устанавливаются в размере не менее 20% от должностного оклада за отработанное время, до

проведения очередного заседания рабочей группы по оценке критериев эффективности деятельности работников МБУК «ЦКС»;

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУК «ЦКС».

5.2. Работники по своей вине допустившие неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, могут быть полностью или частично лишены стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены полностью на основании приказа директора МБУК «ЦКС» за наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия, по следующим основаниям:

- совершение дисциплинарного проступка – до 100%;
- нарушение деловой этики – до 50%;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя – до 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка - до 50%.
- ненадлежащее исполнение своих трудовых функций (должностных обязанностей) – до 50% прочее.

Лишение работника стимулирующих выплат не может служить препятствием для наложения на него в случае нарушения правил трудового распорядка дисциплинарного взыскания, а также для привлечения его в установленном порядке к материальной ответственности.

5.3. Все вышеперечисленные выплаты и премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.