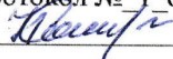


Согласовано:

На общем собрании
трудового коллектива
МБУК "Константиновский РДК"
Протокол № 1 от 06.07.2017г.

 /Н.Н. Сотникова



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работников муниципального бюджетного учреждения культуры "Константиновский районный Дворец культуры"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании постановления администрации района от 16.06.2015 № 377 " Об утверждении примерных положений об оплате труда работников районных учреждений, находящихся в ведении администрации района " и постановления администрации района от 13.12.2013 № 979 "Об утверждении показателей эффективности деятельности районных муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников" и определяет порядок выплаты стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры "Константиновский районный Дворец культуры".

1.2. Действие настоящего положения распространяется на все учреждения культуры, входящие в МБУК "Константиновский РДК".

1.3. Стимулирующие выплаты обеспечивают прямую зависимость роста реальной заработной платы работников МБУК "Константиновский РДК" от результата их работы.

1.4. Настоящее Положение является обязательным приложением к Положению об оплате труда и должно предусматривать конкретные показатели и условия повышения или снижения выплат стимулирующего характера.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя:

- выплату за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплату за качество выполняемых работ;
- выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказом по учреждению с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, в следующем порядке:

главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно – по решению руководителя;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

При определении видов и размеров стимулирующих выплат учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

повышение положительного имиджа отдельного учреждения культуры – филиала и МБУК "Константиновский РДК" в целом.

1.6. Стимулирующие выплаты не производятся при невыполнении плановых показателей, некачественном проведении мероприятий, имеющихся обоснованных жалобах на некачественное обслуживание, несвоевременной сдаче планов работы, отчетов, оценочных листов (индивидуальных планов – отчетов), нарушении норм охраны труда и противопожарной безопасности, нарушении трудовой дисциплины, наличии дисциплинарных взысканий.

2. Условия установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям структурных подразделений и специалистам учреждений культуры и искусства. При стаже работы в учреждениях культуры и искусства:

стаж работы	(процентов)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

Назначение процентной выплаты производится на основании приказа руководителя учреждения.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, независимо от перерывов в работе включаются:

время работы в учреждениях культуры и искусства;

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время военной службы граждан;

время обучения работников учреждений культуры и искусства в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в учреждениях культуры и искусства.

Стаж работы для выплаты надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании заявления работника.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за стаж работы возлагается на руководителя и кадровую службу учреждения.

2.2. К стимулирующим надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся надбавки:

за организационно-методическое обеспечение учреждений культуры района – рекомендуемый размер 20 % оклада.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом по учреждению с учетом разрабатываемых в учреждении показателями эффективности деятельности. (Приложение №1,2,3,4,5)

2.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в общей сумме не должны превышать 235% оклада (ставки) для специалистов и служащих и 200% оклада (ставки) для других категорий работников

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности и работе по совместительству.

2.6. Выплаты стимулирующего характера учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

2.7. На выплаты стимулирующего характера начисляется районный коэффициент.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы за месяц (квартал) и год, с учетом результатов выполнения учреждением муниципального задания, а также за выполнение особо важных и срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки. Конкретный размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работников, так и в абсолютном размере. Премии, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ работников без учета повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам культуры и искусства за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности).

Выплаты производятся за счет средств фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен

2.9. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) премия по итогам работы (за месяц или квартал, год). Выплаты осуществляются в размере и порядке, установленном трудовым договором.

2) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий. Стимулирующая выплата устанавливается исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений главы Константиновского района и администрации Константиновского района;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается главой района.

Максимальный размер единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий установлен трудовым договором;

3) за наличие ученой степени, почетных званий. Выплаты осуществляются в размерах, установленных трудовым договором.

Выплаты премии по итогам работы (за месяц или квартал, год), единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий производятся за счет средств учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени, почетных званий руководителю учреждений, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по установлению стимулирующих выплат, согласовываются с директором учреждения.

3.2. Распределение стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно. По итогам работы за год может выплачиваться премия.

3.3. Директор учреждения издает приказ о выплате стимулирующей части фонда оплаты труда, премировании.

3.4. Поощрительные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению учредителя.

3.5. Работникам, получившим дисциплинарные взыскания в период, за который осуществлялись стимулирующие или поощрительные выплаты, выплаты не производятся.

3.6. Размеры выплаты определяются в соответствии с оценочным листом эффективности деятельности сотрудников учреждения и определяются в соответствии с основными показателями результативности и эффективности, качества и эффективности деятельности по основным категориям работников.

3.7. Стимулирующие надбавки исчисляются в баллах. Рассчитывается стоимость одного балла. Баллы приравниваются к процентам: 1 балл равен 1 проценту. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаются в процентном отношении к базовой ставке (должностному окладу), установленной в соответствии с Перечнем основных показателей для оценки результативности и интенсивности деятельности работников учреждения.

4. Формирование фонда стимулирования

4.1. Учреждение самостоятельно определяет показатели результативности и эффективности, качества и эффективности деятельности по основным категориям работников для определения выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.