

СОГЛАСОВАНО Первичная профсоюзная организация МАУК «ЦКД» СОО ОПРК Протокол № 1 от 02.10.2021	УТВЕРЖДЕНО Приказом директора №43/1 от 02.10.2021
--	---



## ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах и премировании  
работников муниципального автономного  
учреждения культуры «Центр культурного досуга»

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Верх-Нейвинский утвержденного Постановлением администрации городского округа Верх-Нейвинский от 25.05.2018 № 189, трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, направленной на стимулирование работников за результаты труда, уровень квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

1.2 Настоящее Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга» (далее - Положение) определяет порядок и условия премирования работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга» (далее Учреждение). Работники премируются за выполнение и перевыполнение показателей деятельности Учреждения, высокое качество работы. Конкретные размеры премий работников носят персонализированный характер, устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников.

Кроме премирования за выполнение плана по производственной деятельности, вводятся дополнительные денежные поощрения за мероприятия, не входящие в должностные обязанности, способствующие выполнению задач и повышению имиджа учреждения.

#### 1.3 Положение принято в целях:

- материальной заинтересованности работников Учреждения в добросовестном исполнении своих должностных обязанностей;
- проведения воспитательной, культурно-просветительной работы на высоком уровне, улучшения качества обслуживания населения;

- установления зависимости оплаты труда от определенного результата работы;
- приведения в соответствие размера оплаты труда конкретного работника с объемом и качеством выполняемой работы и эффективности труда.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по результатам предыдущего года в случае выполнения Показателей эффективности и результативности деятельности работников МАУК «ЦКД»(Приложение №1):

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению;
- 3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- 4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливается распоряжением (приказом) учредителя - главы администрации городского округа Верх-Нейвинский.

1.5. Премирование руководителя учреждения может производиться только при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам Учреждения.

1.6. Расходы, связанные с выплатами по настоящему Положению могут производиться:

- в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения;
- за счет средств, полученных Учреждением из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;
- за счет средств экономии фонда заработной платы Учреждения.

1.7. Положение вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового Положения. Дополнения и изменения вносятся по согласованию сторон с одобрением их собранием трудового коллектива.

## 2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

### 2.1. Стимулирующие выплаты и надбавки:

- могут носить постоянный характер и выплачиваться в соответствии со штатным расписанием утвержденным приказом директора Учреждения

на финансовый год и в соответствии с Показателями эффективности и результативности деятельности учреждения;

- могут носить разовый характер и устанавливаться по итогам работы за определенный период или определенные достижения в труде.

Общая сумма единовременных выплат, выплачиваемых одному работнику в течение месяца, не должна превышать двух месячных окладов труда работника по занимаемой должности.

2.2. Стимулирующая часть фонда распределяется комиссией, в которую входит директор, завхоз, художественный руководитель и председатель профсоюзной организации Учреждения.

2.3. Размер выплат указывается в процентном отношении от должностного оклада или фиксированной суммой в зависимости от объема и качества выполненных дополнительных работ.

2.4. При невыполнении Показателей эффективности и результативности деятельности работников муниципального автономного учреждения культуры «Центр культурного досуга» стимулирующие надбавки и компенсационные выплаты снимаются (на месяц, квартал, год), на основании акта и приказа директора учреждения.

### 3. Премияльные выплаты

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии:

— премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Приказе Учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы;

— премия за качество выполняемых работ;

— премия за выполнение особо важных и срочных работ;

— премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных премий принимает руководитель учреждения. Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому (должностному) окладу, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Основанием для премирования являются отчеты учреждения о выполнении основных показателей деятельности, плана по оказанию платных услуг населению, подтвержденные данными бухгалтерской отчетности.