

Согласовано:  
Директор МБУК «ЯЦКС»

Деревянко Е.В.

Приложение №1  
к постановлению главы  
МО «Яблоновское городское поселение»

№ 312 от 09.07.2015г.

**Положение**  
о порядке и условиях распределения стимулирующей части  
фонда оплаты труда  
между работниками муниципального бюджетного учреждения  
«Яблоновская централизованная клубная система»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О культуре», Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением главы администрации МО «Яблоновское городское поселение» № 282 от 26.06.2015г. «Об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных администрации МО «Яблоновское городское поселение».

1.2. Настоящее положение регламентирует порядок материального стимулирования работников МБУК «ЯЦКС», осуществляемого в целях их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач сферы культуры.

1.3. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств муниципального бюджета.

1.4. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда и заключения экспертной комиссии учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МБУК «ЯЦКС».

1.6. Работникам МБУК «ЯЦКС» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность;
- персональный повышающий коэффициент;
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные положением об оплате труда работников культуры, подведомственных администрации МО «Яблоновское городское поселение».

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной группы.

1.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки эффективности и результативности их работы конкретизируются в трудовых договорах с работниками (Дополнительные соглашения).

Периодичность оценки эффективности деятельности работников-ежемесячно.

1.9. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал проценты, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

2.0. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за период нахождения в очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком, отпуске по беременности и родам, за период временной нетрудоспособности.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию или приемом на работу (за исключением случаев приема и увольнения в порядке перевода), а также работнику, принятому на период испытательного срока.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или уменьшается их размер в следующих случаях:

- за уменьшение объема работ – до 50%;
- за низкую результативность работы – в размере 30%;
- при ненадлежащем выполнении или невыполнении своих должностных обязанностей – в размере 40%;
- за нарушение трудовой дисциплины /опоздание, неисполнение приказов и распоряжений администрации МБУК/ – в размере 50%;
- за прогул – в размере 100%;
- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения – в размере 100%.

Лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера производится за тот расчетный период для начисления выплат, в котором имело место упущение и нарушение трудовой дисциплины.

Если упущения в работе обнаружены после начисления выплаты, то лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера производится в том расчетном периоде, в котором обнаружены эти упущения.

1.8. Система стимулирующей выплаты работникам МБУК «ЯЦКС» состоит из:

- выплат по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников.

1.9. Надбавка за **интенсивность** устанавливается работникам муниципального бюджетного учреждения культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.0. Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах средств бюджета МБУК «ЯЦКС», предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждения, критериями оценки результативности и качества работы работников /приложение №2/.

2.1. Конкретный размер надбавки может определяться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.2. Размеры надбавки за интенсивность работникам устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности учреждения и работников. Для оценки результативности и эффективности деятельности работников утверждается приказом директора МБУК перечень критериев и показателей работы.

2.3. **Персональный повышающий коэффициент** устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

## **2. Выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников.**

2.1. Для проведения объективной оценки результативности и качества деятельности работника МБУК «ЯЦКС» приказом директора создается экспертная комиссия.

2.2. Экспертная комиссия проводит оценку результативности и качества деятельности работников учреждения за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в приложении.

2.3. Результаты экспертной комиссии оформляются в процентах /баллах/ за каждый показатель результативности работника МБУК «ЯЦКС» за отчетный период.

2.4. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся в администрации учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.5. Список сотрудников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, закрепляется приказом директора МБУК «ЯЦКС».

2.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора МБУК «ЯЦКС», на основании протокола заседания экспертной комиссии.

### **Экспертная комиссия:**

- формируется в составе пяти членов: директор МБУК «ЯЦКС» /председатель комиссии/, члены трудового коллектива;

- утверждается приказом директора учреждения. Председатель экспертной комиссии несет ответственность за её работу, грамотное и своевременное оформление документации;

- в своей деятельности руководствуется законом РФ «О культуре», уставом МБУК «ЯЦКС», данным положением, положением об оплате труда работников культуры, подведомственных администрации МО «Яблоновское городское поселение»;

- собирается не реже одного раза в месяц;

- принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам МБУК «ЯЦКС»;

- в случае равенства голосов или возникших разногласий голос председательствующего является решающим;

- принимает решение открытым голосованием;

- решения экспертной комиссии фиксируются в протоколе заседания. Протоколы хранятся в МБУК «ЯЦКС» в течение трех лет.

1.9. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал проценты, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

2.0. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за период нахождения в очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком, отпуске по беременности и родам, за период временной нетрудоспособности.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию или приемом на работу (за исключением случаев приема и увольнения в порядке перевода), а также работнику, принятому на период испытательного срока.

Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или уменьшается их размер в следующих случаях, за которые работники МБУК «ЯЦКС» привлечены в установленном порядке к дисциплинарной ответственности:

- за низкую результативность работы – в размере 30%;
- при ненадлежащем выполнении или невыполнении своих должностных обязанностей – в размере 40%;
- за нарушение трудовой дисциплины – в размере 50%;
- за прогул – в размере 100%;
- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения – в размере 100%.

Лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера производится за тот расчетный период для начисления выплат, в котором имело место упущение и нарушение трудовой дисциплины.

Если упущения в работе обнаружены после начисления выплаты, то лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера производится в том расчетном периоде, в котором обнаружены эти упущения.

1.8. Система стимулирующей выплаты работникам МБУК «ЯЦКС» состоит из:

- выплат по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников.

1.9. Надбавка за **интенсивность** устанавливается работникам муниципального бюджетного учреждения культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.0. Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах средств бюджета МБУК «ЯЦКС», предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с

утвержденными локальными нормативными актами учреждения, критериями оценки результативности и качества работы работников /приложение №2/.