СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____С.П.Кызыма

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУК «СРЦКС»
_____/М.Лобазов
Приказ №232 от 11.10.2022

Положение
о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система» (МБУК «СРЦКС»)

2022г

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Сургутского района от 01.10.2018 № 3949 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных Учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, в отношении которых управление культуры, туризма и спорта администрации Сургутского района осуществляет функции и полномочия учредителя» (с изменениями от 31.03.2020г, от 29.04.2020г) .

1.2. Настоящее Положение разработано с целью совершенствования организации формирования заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система» (далее – Учреждение), повышения эффективности деятельности Учреждения, а также с целью мотивации работников Учреждения к качественному результату труда. Положение устанавливает систему поощрений за выполненную работу, позволяющую оценить качество и результативность работы.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера осуществляется Комиссией по определению размеров выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) с помощью критериев, показателей результативности работы и эффективности деятельности работников Учреждения.

1.5. Настоящее Положение и изменения к нему утверждаются приказом директора Учреждения.

2. Виды, порядок назначения и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Перечень стимулирующих выплат определен Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная клубная система» (далее – Положение об установлении системы оплаты труда работников МБУК «СРЦКС»).

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
- премиальная выплата по итогам работы за год.

2.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям эффективности деятельности учреждения.

2.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно персонально по каждому работнику за;

-участие в выполнении важных работ, мероприятий;

-высокая интенсивность;

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа учреждения среди населения;

-систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;

-выполнение работником учреждения важных работ, установленных локальным нормативным актом учреждения;

-работа по привлечению спонсорских и иных благотворительных средств, направленных на развитие учреждения;

-достижение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных учреждению учредителем;

-результаты независимой оценки качества условий оказания услуг;

-персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

2.4.Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется Комиссией на основании листа оценки деятельности работника для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее по тексту - лист оценки) за соответствующий месяц и заносится в протокол. Лист оценки заполняется работником в соответствии с критериями оценки деятельности работников учреждения для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 1).

2.5. Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определен Положением об установлении системы оплаты труда работников МБУК «СРЦКС» и не может превышать 20% от оклада (должностного оклада).

2.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора Учреждения на основании протокола заседания Комиссии.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется ежемесячно, в срок, установленный для окончательного расчета по заработной плате за месяц.

2.6. Стимулирующие выплаты за выслугу лет, награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников МБУК «СРЦКС».

2.7. Назначение выплат устанавливается работнику приказом директора Учреждению в день приёма на работу, при наступлении права на получение выплаты или с момента предоставления им подтверждающих документов, и не требуют заседания Комиссии.

2.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливаются ежемесячно работникам за:

-увеличение достижения установленных показателей эффективности деятельности учреждения;

-выполнение заданий, поручений, особо важных плановых мероприятий с учётом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.9. Размер персонального повышающего коэффициента определяется Комиссией на основании листа оценки деятельности работника для определения размера персонального повышающего коэффициента (Далее по тексту пункта - лист оценки) за соответствующий месяц и заносится в протокол. Лист оценки заполняется работником в соответствии с указанными в нем критериями оценки

деятельности работников учреждения для определения размера персонального повышающего коэффициента (Приложение 2).
2.10. Предельный размер персонального повышающего коэффициента определен Положением об установлении системы оплаты труда работников МБУК «СРЦКС» и не может быть более единицы от оклада (должностного оклада).
2.11. Персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом директора Учреждения на основании протокола заседания Комиссии.
2.12. Выплата персонального повышающего коэффициента осуществляется ежемесячно, в срок, установленный для окончательного расчета по заработной плате за месяц.
2.13. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год, устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание услуг населению, выполнение плана работы Учреждения в полном объёме.
2.14. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается один раз в год при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников МБУК «СРЦКС».

Выплата устанавливается на основании приказа по Учреждению и не требует заседания Комиссии.
2.15. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат за выслугу лет, награды, почётные звания, наличие учёной степени и премиальной выплаты по итогам работы за год, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат (Приложение 3).
2.16. Стимулирующие выплаты, указанные в п.2.3 и п.2.5 осуществляется по решению Комиссии по определению размеров стимулирующих выплат МБУК «СРЦКС» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников

3.Другие положения.

3.1. Установление выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 2.3 и 2.5 настоящего Положения, осуществляется на основании листов оценки деятельности работника для определения размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и персонального повышающего коэффициента работников, представленных Комиссии следующими должностными лицам:
- на заместителей директора - директором Учреждения, либо в период его отсутствия, исполняющий обязанности директора;
- на руководителей структурных подразделений, филиалов Учреждения, работников, находящихся в подчинении у заместителей директора - заместители директора (согласно подчиненности в соответствии с организационной структурой Учреждения).
- на работников, замещающих должности в филиалах Учреждения - отдел, курирующий деятельность филиалов, согласованных заведующими филиалов Учреждения.
3.2. В период отсутствия должностных лиц, ответственных за предоставление Комиссии оценочных листов, полномочия передаются работникам, временно исполняющих их обязанности и назначенных приказом директора Учреждения.

Приложение № 1
к положению о порядке и условиях
осуществления стимулирующих
выплат работникам МБУК «СРЦКС»

ЛИСТ ОЦЕНКИ

деятельности работника

для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

ФИО_____

Должность_____

Период _____ 20____ г.

N п/п	Критериями деятельности работника учреждения	Фактический результат деятельности работника за месяц	Самооценка	Оценка комиссии
1	Участие в выполнении важных работ, мероприятий.			
	Высокая интенсивность			
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.			
	Систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда.			
2	Выполнение работником учреждения важных работ, установленных локальным нормативным актом учреждения.			
	Работа по привлечению спонсорских и иных благотворительных средств, направленных на развитие учреждения.			
	Достижение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных учреждению учредителем.			
	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг			
3	Персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения.			
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения. .			
	Итого			

Председатель комиссии_____

Члены комисси

_____

_____

_____

С установленным размером выплаты ознакомлен (а):_____

(согласен (на), не согласен (на)

«_____» _____ 20___ г. _____ _____

(подпись) (ФИО)

Приложение № 2
к положению о порядке и условиях
осуществления стимулирующих
выплат работникам МБУК «СРЦКС»

ЛИСТ ОЦЕНКИ

деятельности работника
для определения размера персонального повышающего коэффициента

ФИО_____
Должность_____
Период _____ 20____ г.

N п/п	Критериями деятельности работника учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка по каждому пункту, **но не более 1 суммы по всем пунктам**	Самооценка	Оценка комиссии
1	Увеличение достижения установленных показателей эффективности деятельности учреждения				
2	Выполнение заданий, поручений, особо важных плановых мероприятий с учётом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Итого				

Председатель комиссии_____

Члены комиссии
_____
_____
_____

С установленным размером выплаты ознакомлен (а):_____
(согласен (на), не согласен (на)

«_____» _____ 20 __ г. _____ _____
(подпись) (ФИО)

Приложение № 3
к положению о порядке и
условиях
осуществления стимулирующих
выплат работникам МБУК
«СРЦКС»

Перечень показателей,
за которые может производится снижение размера стимулирующих выплат

N п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 50% (за каждый факт нарушения)
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, правовых актов, решений и поручений	до 50% (за каждый факт нарушения)
3	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50% (за каждый факт нарушения)
5	Невыполнение поручения директора	до 50% (за каждый факт)
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 50%
7	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 50%
8	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100% (за каждый факт нарушения)
9	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100% (за каждый факт нарушения)
10	Не достижение показателей эффективности деятельности, установленных Учреждению на год	до 100% (за 1 и более показатель)
11	Нарушения, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда, норм гигиены и санитарии, антитеррористической безопасности, а также иные правила, установленные Работодателем в соответствии с законодательством РФ	до 100% (за каждый факт нарушения)