

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МКУ «КИМЦ» ШМР
Шатило Н.М.

« ____ » _____ 20__ г.

Утверждаю
Директор
МКУ «КИМЦ» ШМР
Колмакова С.В.

« ____ » _____ 20__ г.

**Положение
о распределении стимулирующих выплат
к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения
«Культурно-информационный методический центр»
Шкотовского муниципального района**

1. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения «Культурно-информационный методический центр» Шкотовского муниципального района (далее – Положение) вводится в целях достижения наилучших результатов в работе, ускорения внедрения современных форм работы, обеспечения материального стимулирования каждого работника и коллектива в целом за достигнутые результаты.

Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат, порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального казенного учреждения «Культурно-информационный методический центр» Шкотовского муниципального района (далее - Учреждение), (далее – Комиссия).

Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- муниципальным правовым актом от 29.11.2013 г. № 36-МПА «Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культурно – информационный методический центр» Шкотовского муниципального района».

Положение утверждается приказом директора муниципального казенного учреждения «Культурно-информационный методический центр» Шкотовского муниципального района.

Целями применения Положения являются:

- повышение качества выполненных работ, качества культурного обслуживания населения, развитие творческой активности и инициативности при выполнении поставленных задач;

- повышение эффективности бюджетных расходов;
- повышение уровня материальной обеспеченности работников Учреждения, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;

- создание системы социально – трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы.

2. Виды выплат стимулирующего характера

Работникам Учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы директору Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения на основании решения Учредителя в процентном отношении к окладу в соответствии с утвержденной на очередной финансовый год тарификационной ведомостью.

Работникам, вновь принятым на работу в Учреждение, работникам по окончании декретного отпуска, работникам, вышедшим после больничного и отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью более трёх месяцев на период до следующего распределения выплат, стимулирующая выплата не устанавливается сроком на 1 месяц.

Работникам Учреждения, занимающим по совместительству или совмещению штатные должности основного персонала стимулирующие выплаты, выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Критерии целевых показателей деятельности работников Учреждения утверждаются директором в разрезе должностей специалистов после согласования с профсоюзным комитетом Учреждения (Приложение 1).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы в соответствии с настоящим Положением и показателей деятельности каждого работника Учреждения по предоставлению Оценочного листа (Приложение 2).

Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежеквартально на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения (Приложение 4).

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы производятся на основании приказа директора в соответствии с решением Комиссии по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения и с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ

Размеры, условия и порядок осуществления выплат за качество выполняемых работ устанавливаются настоящим Положением на основании критериев оценки деятельности внутри структурных подразделений Учреждения. Надбавка носит стимулирующий характер и направлена на повышение заинтересованности работников Учреждения в конечном результате своего труда, повышения уровня доступности и качества.

Несоблюдение работниками одного из обязательных условий является основанием для снижения выплат стимулирующего характера за качество

выполненных работ согласно приказа директора, с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

Руководителю коллектива со званием «Народный», «Образцовый», или «Заслуженный» устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% оклада.

За государственные награды, за звание «Заслуженный работник культуры», за почетный знак Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ «За достижение в культуре» устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50% оклада.

При наличии у работника двух оснований, надбавка начисляется по одному из оснований по выбору работника.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 250 процентов оклада работника Учреждения.

При отсутствии или недостатке объема средств местного бюджета, директор Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Размеры, условия и порядок осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением на основании критериев оценки деятельности внутри структурных подразделений Учреждения. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работников Учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных).

Конкретные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливаются ежеквартально на основании решения Комиссии по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Предельные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы не могут превышать 200 процентов оклада работника Учреждения.

При отсутствии или недостатке объема средств местного бюджета, директор Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

2.3. Выплаты за классность, техническое обслуживание автомобиля водителю

Выплаты за классность водителю автомобиля производятся на основании приказа директора и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в размере:

1 класс (категории В, С, Д, Е) – 25%;

2 класс (категории В, С, Е или В, С, Д) – 10%.

Выплата за техническое обслуживание автомобиля – 50%.

2.4. Премия по итогам работы

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда. Работникам Учреждения устанавливается премия в виде поощрения за:

- выполнение конкретного (сложного) задания, к профессиональным праздникам, общероссийским праздникам, юбилейным датам; а также по итогам работы за квартал, полугодие, год.
- успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий;
- организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на развитие деятельности Учреждения;
- результативное участие в районных и краевых мероприятиях и акциях.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу работника, но не свыше пяти должностных окладов.

Премия по итогам работы может быть выплачена как отдельному работнику Учреждения, так и коллективу структурного подразделения Учреждения.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за установленный период.

3. Порядок и условия снижения, лишения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работ и премиальных выплат по итогам работы за отчетный период

Снижение размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, за качество выполненных работ может быть произведено на конкретный период по решению комиссии на основании ходатайств по приказу директора Учреждения.

Основными условиями снижения размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, в том числе по следующим основаниям:

- нарушения исполнения обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение установленных сроков предоставления отчетности;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение плана по платным услугам;
- невыполнение приказов, распоряжений, указаний директора Учреждения и руководителей структурных подразделений в установленные сроки;
- невыполнение плановых показателей деятельности учреждения;
- нерациональное использование энергоресурсов;
- наличие обоснованных жалоб со стороны получателей муниципальной услуги;

Наличие грубых нарушений является основанием для снижения стимулирующих выплат по следующим основаниям:

- нарушение техники безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины –

до 50 % установленной стимулирующей выплаты;

- наличие замечаний со стороны контролирующих органов, повлекших штрафные санкции в отношении Учреждения по вине лиц, недобросовестно выполнивших свои должностные обязанности – до 50 % установленной стимулирующей выплаты.

При появлении на работе в нетрезвом виде, за самовольный уход с работы, прогул, работник Учреждения лишается в размере 100 % установленной стимулирующей выплаты.

Лишение или снижение размера стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором было выявлено нарушение.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, он не представляется к премированию за тот период, в котором взыскание было наложено.

4. Порядок установления размера выплат за интенсивность и высокие результаты, за качество выполненных работ

Критерии целевых показателей деятельности работников Учреждения утверждаются директором в разрезе должностей специалистов после согласования с профсоюзным комитетом Учреждения (Приложение 1).

Оценка результативности и эффективности работы Учреждения осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом критериев целевых показателей деятельности работников Учреждения, с указанием балла каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения на каждого работника Учреждения по предоставлению Оценочного листа (Приложение 2).

Размер выплат стимулирующего характера по результатам труда за квартал рассчитывается по методике, основанной на балльной системе.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения определяется в пределах лимитов бюджетных обязательств.

На основании проведенной оценки выполнения утвержденных критериев по предоставленным Оценочным листам за квартал производится подсчет баллов по всем критериям и показателям с учетом весового балла для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности, составляется Сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником (Приложение 3).

Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$B_c = \Phi_{ст} / B_{ок}$$

Где:

B_c – стоимость одного балла;

$\Phi_{ст}$ – фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты;

$B_{ок}$ – общее количество баллов.

Размер выплат каждому работнику определяется по формулам:

$$B_{ивр} = B_c \times B_p$$

$$B_{квр} = B_c \times B_p$$

Где:

$B_{ивр}$ – выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

$B_{квр}$ – выплата за качество выполненных работ;

B_c – стоимость одного балла;

B_p – количество баллов работника.

Размер выплат стимулирующего характера по результатам труда каждого работника на соответствующий период начисляется пропорционально отработанному времени.

4. Задачи, функции и права Комиссии

Комиссия создается в целях наиболее эффективного распределения бюджетных ассигнований, выделенных из бюджета Шкотовского муниципального района, для выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждения на основе целевых показателей результативности деятельности структурных подразделений Учреждения.

Основной функцией Комиссии является подготовка Протокола решения Комиссии для предложения директору Учреждения на выплату работникам Учреждения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ.

Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные руководителями структурных подразделений Учреждения Оценочные листы, отражающие результативность деятельности структурных подразделений и их руководителей, а именно анализ выполнения структурными подразделениями целевых показателей;

- при необходимости заслушивает доклады руководителей структурных подразделений Учреждения о выполнении/невыполнении целевых показателей;

- принимает решение о размере стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ в отношении работников Учреждения.

Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- запрашивать у руководителей структурных подразделений Учреждения необходимую для деятельности Комиссии информацию;

- устанавливать сроки представления информации;

- устанавливать размер стимулирующих выплат в отношении каждого работника Учреждения.

5. Регламент работы Комиссии

Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и целевых показателей деятельности учреждения Комиссия осуществляет с участием председателя профсоюзного комитета учреждения.

Комиссия возглавляется председателем. Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет председатель Комиссии. Секретарь Комиссии обеспечивает информирование членов Комиссии об очередном заседании Комиссии.

Заседание Комиссии проводит председатель Комиссии, а при его отсутствии - заместитель председателя Комиссии.

Каждый работник Учреждения до 15 числа, следующего за отработанным

кварталом, предоставляет на заседание комиссии Оценочный лист утвержденной формы по выполнению утвержденных критериев и целевых показателей деятельности за соответствующий период. Оценочные листы составляются в одном экземпляре.

Внеочередное заседание комиссии проводится до 15 числа текущего месяца по приказу директора Учреждения по предоставлению ходатайства руководителя подразделения, по предоставленным оценочным листам выполнения утвержденных условий и целевых показателей деятельности за соответствующий период.

По результатам оценки выполнения каждым работником Учреждения утвержденных критериев и целевых показателей деятельности составляется Сводный оценочный лист.

Ход заседания Комиссии протоколируется. В Протокол решения Комиссии заносится решение об утверждении Сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и целевых показателей деятельности работников Учреждения за соответствующий период. Протокол решения Комиссии составляется в одном экземпляре, подписывается всеми членами Комиссии. Заседание комиссии является правомочным при участии в нем не менее двух третей от общего числа его членов.

Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от числа членов Комиссии, участвующих в заседании. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

Решения Комиссии оформляются Протоколом секретарем Комиссии в течение 3 рабочих дней для направления на рассмотрение директору Учреждения.

На основании решения, принятого Комиссией, директор Учреждения выносит приказ о размере выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за соответствующий период.