

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий отделом культуры,
молодежной политики и спорта
администрации Юсьювского
муниципального округа

Н.А.Исеева

11 ноября 2024 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУК «Юсьювский КДЦ»

С.Н.Дерябов

11 ноября 2024 года

Положение

по распределению стимулирующего фонда
работникам МБУК «Юсьювский КДЦ»
(в новой редакции)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУК «Юсьювский культурно-досуговый центр» (далее – Положение) разработано в целях повышения эффективности работы сотрудников МБУК «Юсьювский культурно-досуговый центр» в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда МБУК «Юсьювский культурно-досуговый центр».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУК «Юсьювский культурно-досуговый центр» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение устанавливает механизм связи заработной платы с результативностью труда и направлено на повышение мотивации работников Учреждения к повышению качества предоставляемых услуг, достижению целевых показателей (далее – Показатели), развитие творческой активности и инициативы работников. Система стимулирования предполагает четкое определение конечных результатов деятельности каждого работника, а также критериев результативности его деятельности, направленной на повышение Показателей, установленных Учреждением для Учреждения.

1.4. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, уставные и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, целевое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителей Учреждения. Размер выплат стимулирующего характера зависит от наличия средств, стимулирующей части фонда, количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности и других стимулирующих выплат согласно отработанному времени.

1.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

1.6. Все внесенные изменения и дополнения в Положение согласовываются с Отделом культуры, молодежной политики и спорта администрации Юсьювского муниципального округа Пермского края и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в баллах. Стоимость 1 балла будет зависеть от общей суммы финансовых средств направленной на стимулирование и разделенной на общее количество баллов по сланным отчетам работников. Полученная таким образом стоимость 1 балла затем умножается на количество набранных баллов конкретного работника и получается в рублевом размере стимулирующей выплаты за конкретный период (месяц, квартал, год).

2.2. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2.3. Стимулирующие выплаты работникам, принятым в отчетном месяце устанавливаются в полном объеме, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности по итогам работы в следующем месяце, после приема.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам, увеличившие в отчетном месяце не обработавшем норму рабочего времени не устанавливаются.

2.5. В соответствии с Положением об оплате труда работников МБУК «Юсьювский культурно-досуговый центр» в Учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплаты надбавок молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание.

2.6. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, отраженных в настоящем Положении, могут быть дополнены, изменены и уточнены, с учетом поставленных задач Учреждением и установленного муниципального задания.

2.7. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) исчисляется исходя из должностного оклада работника без учета других выплат и должностному окладу и соответствии с Положением 3 в Положении об оплате труда работников МБУК «Юсьювский культурно-досуговый центр», утвержденного приказом МБУК «Юсьювский КДЦ» от 21.01.2022 года № 5-од.

2.7.1. Стаж непрерывной работы, дающий право работнику на получение стимулирующих выплат, устанавливается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и устанавливается стажа работы, утвержденной локальным актом Учреждения. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера и установлению стажа работы назначается приказом руководителя Учреждения. В её состав входят не менее 5-х работников Учреждения.

2.7.2. Решение Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и установлению стажа работы оформляется протоколом.

2.7.3. Назначение и выплаты работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производится на основании приказа руководителя Учреждения.

2.7.4. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается ежемесячно с момента возникновения права на ее назначение или изменение размера этой выплаты.

2.7.5. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам МБУК «Юсьювский КДЦ» производится дифференцировано в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждениях культуры, данного право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
От 5 до 10 лет	10
От 15 лет и выше	20
От 15 лет и выше	30

2.7.6 Стаж работы для выплаты за выслугу лет включается в соответствии с пунктом 6.3 Положения об оплате труда работников МБУК «Юльинский культурно-досуговый центр», утвержденного приказом руководителя Учреждения от 06.05.2022 г. № 44-од.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются по результатам Индивидуальных отчетов работников для установления стимулирующих выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) (Приложение 1).

2.8.1 Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливается Комиссией по распределению локальных выплат стимулирующего характера и устанавливается приказом Учреждения, утвержденной локальным актом Учреждения.

2.8.2 Работники Учреждения, представляющие и Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера и устанавливаются приказом Учреждения. Индивидуальные отчеты работников по стимулированию (за месяц, квартал, год).

2.8.3 По итогам оценки эффективности и результативности деятельности каждого работника Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и установлению стажа работы принимается решение о размерах выплат. При инициации выплат учитывается фактически отработанное сотрудниками время за расчетный период.

2.8.4 По итогам работы Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и устанавливаются приказом Учреждения составляется протокол с указанием результатов оценки Комиссией.

2.8.5 Назначение и выплата премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) производится на основании приказа руководителя Учреждения.

2.8.6 Оценка работников по показателям производится ежемесячно до 30 числа текущего месяца, либо ежеквартально до 30 числа последнего месяца текущего квартала, по итогам года до 25 декабря.

2.8.7 Установление выплат стимулирующего характера по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, которая формируется из средств бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на вышеуказанные цели.

2.9. **Премиальные выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, при наличии экономии денежных средств в фонде оплаты труда Учреждения,** выплачивается работникам одновременно, к ним относятся:

- выплаты за качественную подготовку и проведение значимых мероприятий окружного, межмуниципального и краевого уровня. Выплата производится на основании ходатайства Учредителя, руководителя Учреждения и иных лиц, задействованных в организации и проведении мероприятий;
- выплаты за наличие выской оплаты со стороны потребителей услуг, работы специалиста Учреждения. Выплата производится на основании положительных отзывов в книге отзывов и предложений, в социальных сетях, СМИ, письмах с благодарностями;
- выплаты за организацию и проведение мероприятий на платной основе по

реализации «Пулвисская карта». Выплата производится на основании отчета ответственного сотрудника, отсылавшего за документацию во приносящей доход деятельности Учреждения (Приложение 2). Выплата производится сотрудникам, которые являются организаторами платных мероприятий

Размер выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не должно превышать 50% от должностного оклада работника.

2.9.1 Конкретный размер премиальных выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера и устанавливается ставка работы, утвержденной локальным актом Учреждения.

2.9.2 По итогам работы Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера и установлению стажа работы по установлению премиальных выплат составляет протокол с указанием результатов оценки Комиссией.

2.9.3 Установление премиальных выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, которая формируется из средств бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на вышеуказанные цели.

2.10. **Выплаты надбавок молодым специалистам** устанавливаются в размере 10 % от должностного оклада в течение 3-х лет.

2.10.1. Молодыми специалистами для назначения выплат, являются граждане РФ в возрасте до 30 лет, имеющие специальное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении культуры по профилю полученного образования.

2.10.2. **Выплаты надбавок молодым специалистам** выплачивается ежемесячно с момента зачисления права на ее назначение и устанавливаются в соответствии с пунктом 6.5. Положения об оплате труда работников МБУК «Юльинский культурно-досуговый центр», утвержденного приказом МБУК «Юльинский КДЦ» от 21.01.2022 г. № 5-од.

2.11. **Надбавка за почетное звание работников** выплачивается ежемесячно с момента зачисления права на ее назначение и устанавливается в соответствии с пунктом 6.7 и Приложением 4 Положения об оплате труда работников МБУК «Юльинский культурно-досуговый центр», утвержденного приказом МБУК «Юльинский КДЦ» от 21.01.2022 г. № 5-од (в редакции приказа от 06.05.2022 г. № 44-од). В случае если работник Учреждения имеет два и более почетных звания, надбавка устанавливается за одно из имеющихся званий по выбору работника на основании вышеуказанного заявления работника.

2.12. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка размера стимулирующих выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.13. При стимулировании работника следует учитывать:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника и результативности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достигнутым результатом;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.14 Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера и установлению

статьи работы принимает решение о стимулировании и его размере исходящим голосованием при условии присутствия не менее половины члена комиссии. Решение Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и установлению статьи работы оформляется протоколом, на основании которого выдается приказ руководителя Учреждения.

3. Порядок уменьшения и лишения стимулирующих выплат.

3.1. Работникам, не выполняющим приказы Руководителя Учреждения, допустившим замедления по нарушению сроков исполнения документов, совершившим в течение отчетного периода нарушения трудовой дисциплины, норм деловой этики по решению комиссии выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в пониженном размере или не быть установлены полностью. Замечания, уведомления и претензии в отношении работника Учреждения должны иметь письменное подтверждение (приказ, служебная записка и т.д.).

3.2. В случае нахождения работника в отпуске или на больничном листе в течение отчетного периода, выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.3. Решение об отмене или уменьшении размера выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя МБУК «Юльинский КДЦ», на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

5.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в целях усовершенствования механизма оценки, повышения прозрачности и эффективности подведения итогов, вливающих на результат деятельности надбавок стимулирующего характера.

Приложение 1
к Положению
по распределению стимулирующего фонда
работникам МБУК «Юльинский КДЦ»
(в новой редакции) от 01.11.2024 года

Форма

«Индивидуальный отчет работника для установления стимулирующих выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год)»

№	Наименование целевых показателей эффективности и деятельности	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности работы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1	Участие в выполнении количественных и качественных показателей муниципального задания	5	Выполнение показателей муниципального задания на 100 % - 5 баллов, невыполнение - 0 баллов	Информация от заведующего методическим сектором об исполнении показателей
2	Работа с клубными формированиями в по основной деятельности	15	От 1 до 3 клубных формирований - 10 баллов, Свыше 3 клубных формирований - 15 баллов	Отчет работника (плана работы клубного формирования)
3	Личное участие в организации и проведении культурно-массового мероприятия не по основной деятельности	15	От 1 до 3 мероприятий - 5 баллов, от 4 до 6 мероприятий - 10 баллов, свыше 6 мероприятий - 15 баллов	Отчет работника (наименование мероприятия, фото фиксации мероприятия, ссылка на социальные сети)
4	Подготовка специальных костюмов и реквизита для проведения мероприятий	10	От 1 до 3 мероприятий - 5 баллов, свыше 3 мероприятий - 10 баллов	Отчет работника (подтверждающие документы - фото)
5	Подготовка музыкального сопровождения не по основной деятельности	5	От 1 до 3 мероприятий - 3 баллов, свыше 3 мероприятий - 5 баллов	Отчет работника (подтверждающие документы)
6	Результат участия в конкурсах, получение грамот, наград и Laureates (дипломантов) межрегиональных, краевых, всероссийских и международных конкурсов и фестивалей в иной форме	10	Муниципальных - 2 балла, Межмуниципальных - 2 балла, краевых - 3 балла, всероссийских, международных - 5 баллов, получение грамот - 5 баллов	Отчет работника (копии документов)

7	Результат участия в конкурсах (наличие дипломов) муниципальных, краевых, всероссийских, международных конкурсов и фестивалей в заочной форме	5	муниципальных – 1 балл, краевых – 2 балла, всероссийских, международных – 3 балла	Отчет работница (копия документа)
8	Подготовка информации по своему направлению работы для размещения на официальном сайте www.bis.dv.ru в официальном сайте учреждения, ВКонтакте, «PRO. Культура РФ», печатных и электронных СМИ не по основной деятельности	5	Отсутствие подготовленной информации в соцсетях – 0 баллов; Наличие подготовленной информации – 4 балла Наличие подготовленной информации не менее трех публикаций в месяц – 5 баллов	Отчет работница (наличие размещенной информации, согласований руководителя учреждения)
9	Участие в проведении мероприятий по программе «Пушкинская карта»	10	Отсутствие прозвона билетов – 0 баллов; Прозвон до 5 билетов – 5 баллов Прозвон свыше 5 билетов – 10 баллов;	Информация ответственного за работу «Пушкинской карты»
10	Повышение квалификации работников учреждения	5	соответствует – 5 баллов, не соответствует – 0 баллов	Информация заведующего методическим сектором об исполнении показателей
11	Соблюдение сроков отчетности по своим направлениям работы (информационные, финансовые и др.) исполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения	5	соответствует – 5 баллов, не соответствует – 0 баллов	Анализ руководителя учреждения в письменной форме, докладные, объяснительные, служебные записки в адрес руководителя учреждения)
12	Соблюдение норм деловой этики	5	соответствует – 5 баллов, не соответствует – 0 баллов	Анализ руководителя учреждения в письменной форме (докладные, объяснительные, служебные записки в адрес руководителя учреждения)
13	Выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности в ходе работы	5	соответствует – 5 баллов, не соответствует – 0 баллов	Анализ руководителя учреждения в письменной форме (докладные, объяснительные, служебные записки в

				Итого: максимум 100 баллов	адрес руководителя учреждения)
--	--	--	--	----------------------------	--------------------------------

Приложение 2
к Положению
по распределению стимулирующего фонда
работникам МБУК «Юзвский КДЦ»
(в новой редакции) от 01.11.2024 года

форма
«Отчет от проводимой деятельности»
«Пушкинская карта»

Наименование мероприятия	Сумма для распределения, руб.	Количество организаторов	Сумма премии на каждого организатора, руб.