

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета  
трудового коллектива

В. Звельт И. А. Киреева  
Протокол № 8 от 01.11.2013 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МКУ «ЦКД» с. Горькая Балка  
И. А. Киреева

Приказ № 53 от 01.11.2013 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ**  
**РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА» С. ГОРЬКАЯ БАЛКА**

**1. Общие Положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального казённого учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МКУ «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников МКУ «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка (далее – Учреждение) за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

Основными показателями премирования являются:

- Личный вклад работника в обеспечение задач, функций и осуществление полномочий, возложенных на Учреждение;
- Степень сложности, важность и качество выполнения работником заданий, эффективность полученных результатов;
- Успешное выполнение работником своих должностных обязанностей;
- Разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

## 2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование работников Учреждения производится в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении всех работников Учреждения:

- по итогам работы за квартал, за год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- в случаях, предусмотренных пунктом 2.4. настоящего Положения.

2.4. Основными показателями премирования являются:

- Личный вклад работника в обеспечение задач, функций и осуществление полномочий, возложенных на Учреждение;
- Степень сложности, важность и качество выполнения работником заданий, эффективность полученных результатов;
- Успешное выполнение работником своих должностных обязанностей;
- Разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
- За высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов Учреждения,
- Качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

## 3. Размер премий

3.1. Выплата премий производится в пределах средств фонда оплаты труда, установленного Учреждению бюджетом на соответствующий год, другими нормативными правовыми актами, а также за счет средств экономии фонда оплаты труда.

3.2. Размер текущих премий работников может устанавливаться в размере до 100% от величины заработной платы согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника Директором Учреждения в твердой сумме или в процентном отношении к должностному окладу, без учёта надбавок и доплат.

3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.2. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, премия выплачивается частично или работник полностью лишается премии по представлению руководителя или Совета трудового коллектива

4.4. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа директора Учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии. Решение о лишении работника премии и его причины должны быть доведены до сведения работника. Работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание, как правило, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.6. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное пунктом 2.4. настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы или наступление события предусмотренного пунктом 2.3.

4.7. Основанием о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных пунктом 2.4. настоящего Положения, является мотивированное решение руководителя Учреждения.

4.8. Премии к юбилеям работы в Учреждении, со дня рождения, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от наступления события.

4.9. Работникам, уволенным по собственной инициативе, в связи с переводом на другую должность, сокращением штата, призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, по состоянию здоровья и другим уважительным причинам, а также принятым на службу в текущем периоде, по решению руководителя Учреждения или представлению Совета трудового коллектива может быть выплачена премия, размер которой определяется исходя из установленных критериев и фактически отработанного времени в расчетном периоде.

4.10. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4.11. Выплата (ежемесячных) премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами Учреждения;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации Учреждения;
- не обеспечение сохранности имущества и материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.12. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

## 5. Заключительные Положения.

Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.