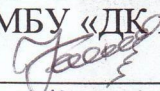
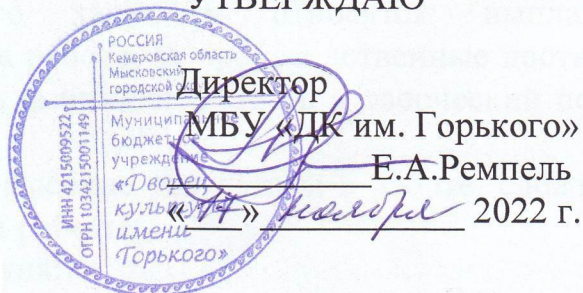


полное наименование учреждения

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
МБУ «ДК им. Горького»

В.И.Копысов
« 17 » ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ



Положение о стимулировании и премировании работников учреждения

1. Общие положения

1. Настоящее «Положение о стимулировании и премировании работников учреждения» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, «Примерным положением об оплате труда работников учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики Мысковского городского округа», утвержденное решением Совета народных депутатов Мысковского городского округа от 22.03.2017 № 21-н (в редакции решений от 01.02.2018 № 7-н, от 23.04.2018 № 26-н, от 21.06.2018 № 43-н, от 19.12.18 № 26-н, от 20.02.2019 № 8-н, от 24.04.2019 № 23-н, от 26.06.2019 № 37-н, от 13.11.2019 № 61-н, от 22 декабря 2021г. № 110-н), от 16.11.2022г. № 91-н «Об увеличении фондов оплаты труда, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры, спорта, молодежной и национальной политики Мысковского городского округа», утвержденное решением Совета народных депутатов Мысковского городского округа от 22.03.2017», применяется для исчисления, стимулирования и премирования работников МБУ «ДК им. Горького» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников МБУ «ДК им. Горького» (далее – Учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников

Положение предусматривает порядок оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников учреждения. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании услуг.

Положение включает в себя порядок выплат стимулирования и премирования работников учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе, за производственные достижения, за результативность и качество работ, за инициативность и творческий подход к работе.

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;
- 2) за производственные достижения;
- 3) выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;
- 4) за инициативность и творческий подход к работе; за результативность и качество работ;
- 5) выплаты (надбавки) за выслугу лет;
- 6) выплаты молодым специалистам;
- 8) премиальные выплаты по итогам работы;
- 9) иные поощрительные и разовые выплаты.
- 10) ежемесячная выплата стимулирующего характера работникам отдельных муниципальных учреждений культуры.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг, в размере 30% от заработной суммы учреждением за отчетный период и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзной организации учреждения в лице председателя данной организации, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

Распределение выплат стимулирующего характера производится Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении на основании «Положения о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в МБУ «ДК им. Горького».

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты в работе, за производственные достижения, за результативность и качество работ, за инициативность и творческий подход к работе.

2.2.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

а) надбавка работникам учреждения за дополнительную нагрузку, руководство творческим коллективом;

б) надбавка основному, творческому персоналу учреждения за участие в создании премьерных постановок, спектаклей, концертов, программ; за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, семинаров, фестивалей, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные и региональные целевые программы;

в) надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным, и инициативным работникам учреждения, добровольно исполняющих свои функциональные обязанности;

Размер надбавок за интенсивность и высокие результаты устанавливается в размере не менее 5% и не более 100% от минимального оклада.

2.2.2. К выплатам за производственные достижения относятся:

а) за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства;

б) за расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ;

в) за высокие результаты организационно-методической работы;

г) призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровня.

д) выполнение работы, способствующей увеличению показателей эффективности деятельности учреждения.

Размер надбавок за производственные достижения устанавливается в размере не менее 5% и не более 100% от минимального оклада.

2.2.3. К выплатам за результативность и качество работ относятся надбавки:

а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

- за почетное звание «Народный»

- за почетное звание «Заслуженный»

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры Российской Федерации;

в) за качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы;

г) за качественную организацию и проведение форумов, конкурсов и иных мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;

Размер надбавок за результативность и качество устанавливается в размере не менее 5% и не более 100% от минимального оклада.

2.2.4. К выплатам за инициативность и творческий подход к работе относятся:

а) за разработку новых научно-методических пособий и рекомендаций для работников учреждений культуры;

б) за наличие наград, дипломов, грамот и др., полученных работником или при его участии;

в) за самостоятельное проявление инициативы работником учреждения;

г) за высокий уровень творческих достижений в процессе работы в учреждении;

Размер надбавок за инициативность и творческий подход к работе устанавливается в размере не менее 5% и не более 100% от минимального оклада.

2.3. Стимулирующие надбавки не выплачиваются:

- за невыполнение плановых заданий и показателей;

- за нарушение трудовой дисциплины;

- за систематическое (более 3 раз) непосещение мероприятий по повышению квалификации;

- за несвоевременную сдачу отчетной документации;

- за наличие обоснованных жалоб со стороны населения;

- за период временной нетрудоспособности;

- за период нахождения в ежегодном и дополнительном отпусках, по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет и иных отпусках.

- работникам учреждения, получившим дисциплинарное взыскание, в период его действия ежемесячная надбавка по итогам работы не начисляется.

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в учреждении Комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются положениями о стимулировании и премировании работников учреждения, утвержденными руководителем учреждения.

2.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет:

2.3.1. руководителям и специалистам учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и выше	40

2.3.2. техническим исполнителям учреждения, устанавливается в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (процентах к месячному должностному окладу)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 лет до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

2.3.3. Исчисление стажа работы для работников учреждений культуры, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

а) время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных организациях культуры и искусств, в аппаратах органов государственной власти и управления;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

г) время обучения работников учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств в образовательных организациях дополнительного образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

д) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

е) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными организациями культуры и искусств.

2.4. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов штатного работника, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае если работник не полностью отработал месяц, выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Работникам, являющимися внешними совместителями в учреждении, так же начисляется надбавка за выслугу лет (статьи 35, 144, 132 ТК РФ от 30.12.2001г.) в соответствии с вышеперечисленными пунктами.

2.4.1. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается приказами руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

2.4.2. Ответственность за соблюдение порядка начисления надбавки за выслугу лет, за своевременный пересмотр ее размера возлагается на документоведа и руководителя учреждения.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.5. Выплаты молодым специалистам .

2.5.1 Выплаты молодым специалистам устанавливаются и выплачиваются по основному месту работы.

8.5.2. Под молодыми специалистами в настоящем пункте понимаются лица, указанные в пункте 1 статьи 10-1 Закона Кемеровской области «О культуре

- работники в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие к трудовой деятельности и работающие в учреждении культуры до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанной в дипломе

Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со [статьей 70](#) Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5.3. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы до одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

При стаже свыше трех лет выплата молодым специалистам не производится.

2.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничен.

При определении размеров премиальных выплат по итогам работы необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.7. Иные поощрительные и разовые выплаты.

В учреждении допускается установление иных единовременных выплат при особых обстоятельствах и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждения разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения, если такие органы есть в данных учреждениях.

Выплата материальной помощи работникам учреждений производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, на основании приказа начальника Управления.

Материальная помощь выплачивается один раз в год по заявлению работника учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада с учётом районного коэффициента, независимо от его продолжительности. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.

При разделении отпуска на части материальная помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску производится к одной из частей отпуска, указанной в заявлении работника (руководителя) учреждения.

Работники, впервые принятым на работу в текущем календарном году, которым не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу и до окончания календарного года. В этом случае материальная помощь выплачивается в последнем месяце календарного года.

В том случае, если работнику в текущем календарном году не был предоставлен отпуск по производственной необходимости и с его согласия, материальная помощь выплачивается в последнем месяце текущего календарного года по заявлению работника.

Руководитель учреждения в пределах средств учреждения, имеет право оказывать работникам разовую материальную помощь в размере до одного должностного оклада работника с учетом районного коэффициента, при особых обстоятельствах: юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и каждые последующие пять лет), проведение лечения сотрудника, смерть близких родственников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств, руководитель учреждения вправе не производить выплаты, указанные в данном пункте, либо уменьшить их размер.

2.8. Ежемесячная выплата стимулирующего характера работникам учреждения, входящих в Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера

Настоящим пунктом устанавливаются условия и правила назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера работникам включенным в Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера (далее - выплата) устанавливается для следующих работников учреждения, входящих в Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера (Приложение №1).

Выплата указанным работникам производится за счет средств областного бюджета.

2.8.1. Выплата устанавливается с целью стимулирования труда работников, повышения качества муниципальных услуг, предоставляемых учреждением (далее - муниципальные услуги).

2.8.2. Выплата назначается при отсутствии фактов нарушения прав и законных интересов потребителей при предоставлении муниципальных услуг.

2.8.3. Выплата назначается приказом руководителя учреждения и включается в состав заработной платы работника.

2.8.4. При наличии фактов нарушения прав и законных интересов потребителей при предоставлении муниципальных услуг работник лишается выплаты, что оформляется приказом руководителя учреждения, содержащим основания лишения выплаты.

2.8.5. Размер выплаты составляет 2000 (две тысячи) рублей в месяц при выполнении работником должностных обязанностей в объеме полной ставки заработной платы.

2.8.6. При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку выплата назначается и выплачивается в размере, пропорциональном занимаемой доле ставки.

2.8.7. При выполнении работником должностных обязанностей в одном учреждении культуры более чем на одну ставку (внутреннее совместительство, совмещение профессий, должностей) начисление выплаты производится только на одну ставку.

2.8.8. При выполнении работником должностных обязанностей в различных учреждениях (внешнее совместительство) выплата назначается в каждом учреждении в соответствии с подпунктами 2.8.6 - 2.8.7 настоящего Положения.

2.8.9. Размер выплаты рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени, но не более одной ставки.

2.8.10. На выплату начисляется районный коэффициент, производятся отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Начисленная сумма выплаты включается в совокупный доход работника при расчете оплаты больничных листов, отпускных.

2.8.11. Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа, указанных в пункте 2.8 настоящего положения - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера, приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3. Заключительные положения

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Денежные средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Приложение № 1
к Положению о
стимулировании и
премировании работников
учреждения
МБУ «ДК им. Горького»

Перечень должностей работников отдельных муниципальных учреждений культуры Мысковского городского округа - получателей ежемесячной выплаты стимулирующего характера

1. Ежемесячная выплата стимулирующего характера назначается работникам муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры имени Горького», занимающим следующие должности:

Администратор (старший администратор)

Акомпаниатор

Аранжировщик

Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера

Балетмейстер

Балетмейстер-постановщик

Видеооператор

Главные: режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художник, специалист

Дизайнер

Заведующий (руководитель): филиалом, структурным подразделением, отделом (сектором), музыкальной частью, художественно-постановочной частью, выставочным залом, художественно-оформительской мастерской, автоклубом, костюмерной, билетными кассами, производственной мастерской, аттракционом

Звукооператор

Звукорежиссер

Инженер

Кассир (включая старшего)

Кассир билетный

Киномеханик

Контролер билетов

Концертмейстер

Костюмер

Культурорганизатор

Методист

Ведущий методист

Оператор всех специальностей

Осветитель

Помощник режиссера

Программист

Экскурсовод

Режиссер

Режиссер-постановщик

Репетитор

Руководитель: кружка, любительского объединения, клуба по интересам, студии, коллектива, клубного формирования, музыкальной части дискотеки

Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки

Смотритель

Техник

Хореограф

Хормейстер

Художественный руководитель

Художник, художник по костюмам, художник-декоратор

Редактор

Пронумеровано, прошнуровано
скреплено печатью

11 (одинадцать) листов
Директор МБУ «ДК им. Горького»



Е.А. Ремпель

2022 года

«Роден» ноября