

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель МК профсоюза

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК «Белоглинский ДК»

О.Ю. Шереметьева _____
31 октября 2022 г.

И.И. Григорова _____
31 октября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера (премии)
по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников
Муниципального бюджетного учреждения культуры «Белоглинский ДК» за
отчетный период (месяц, квартал, год)

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 5 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 (в редакции от 14.01.2014) («Собрание законодательства Российской Федерации», 18.08. 2008, №33, ст. 3852, 27.01.2014, №4, ст 373) в целях дальнейшего совершенствования оплаты труда работников МБУК «Белоглинский ДК».

Положение включает в себя:

порядок выплат стимулирующего характера (премий) по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника;

Условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности деятельности работником.

Премияльный фонд работника устанавливается в пределах стимулирующего фонда, определенного процентным отношением к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая:

бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») и средств, полученных от оптимизационных мероприятий);

средства, полученные от приносящей доход деятельности.

II Порядок выплат стимулирующего характера (премий) по выполнению показателей эффективности работником

Выплаты стимулирующего характера (премий) за выполнение показателей эффективности деятельности производятся работнику на основании:

- представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал, год — в форме текстового отчета о работе).

Рекомендуется предоставление отчетных данных за IV квартал не позднее 10-15 дней до окончания финансового года;

- пояснительной записки к отчетным данным.

Информация, отражённая в пояснительной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнение показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника: журнал учета работы коллективов художественной самодеятельности; фотовидеосъемки мероприятия и другие подтверждающие документы.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются сами работники и художественный руководитель учреждения.

Расчет количества оценочных критериев для оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника должен производиться пропорционально отчетному периоду выплаты премии.

При премировании 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 в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

III. Условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности деятельности работника.

Премирование работников учреждения производится при условии:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, 9 месяцев, год);

- отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для всех творческих работников);

- отсутствие сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и

функций технического и вспомогательного персонала.

Подведение итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период выполняет коллегиальный орган - комиссия, наделенная правами принятия решения о выплате премий.

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в повышенном размере, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер премии уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

Премирование работника производится по итогам работы за соответствующий отчетный период. В случае если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности работников также может осуществляться с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Настоящее положение утверждается приказом по МБУК «Белоглинский ДК».