


**СОГЛАСОВАНО:**

Муниципальное бюджетное  
учреждение культуры «Виноградная  
централизованная клубная система»  
муниципального образования  
город-курорт Анапа  
Председатель профсоюзного  
комитета

  
В.Д. Клименко  
"22" января 2020 год.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Муниципальное бюджетное  
учреждение культуры  
«Виноградная централизованная  
клубная система»  
муниципального образования  
город-курорт Анапа  
Директор

  
С.А. Тарабара  
"22" января 2020 год.



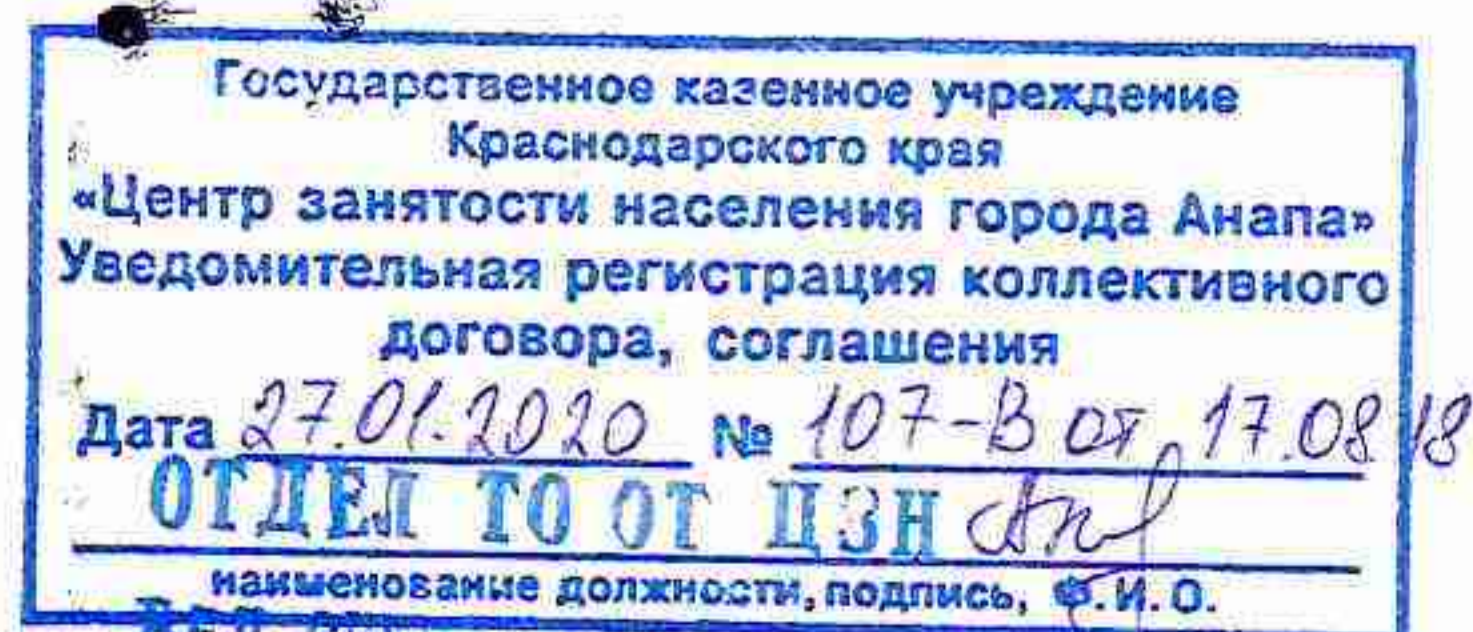
### ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Виноградная централизованная клубная система»  
муниципального образования город-курорт Анапа

принятому на собрании трудового коллектива протокол № 1 от 10 августа 2018 года, уведомительная регистрация коллективного договора № 107-В от 17.08.2018 года

Общим собранием трудового коллектива протокол № 1 от 20 января 2020 года в целях установления объективной оценки деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Виноградная централизованная клубная система» муниципального образования город-курорт Анапа, повышения заинтересованности работников в высоком уровне эффективности и результативности деятельности учреждения решили:

1. Дополнить приложение №2 "Положение об оплате труда" Коллективного договора МБУК "Виноградная ЦКС" № 107-В от 17.08.2018 года Приложением №2 "Положение о порядке установления премий работникам муниципального бюджетного учреждения культуры "Виноградная централизованная клубная система" муниципального образования город-курорт Анапа"



ВЕД. СМЕТ.

  
А.С. Аннабердыева

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления премий работникам**  
**муниципального бюджетного учреждения культуры**  
**"Виноградная централизованная клубная система"**  
**муниципального образования город-курорт Анапа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и действия установления премий к должностным окладам работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Виноградная централизованная клубная система» муниципального образования город-курорт Анапа.

1.2. Премирование является одним из видов стимулирующего характера, утвержденных Постановлением главы муниципального образования город-курорт Анапа от 28.11.2008 г. № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

1.3. Основными целями установления выплат стимулирующего характера в виде премий являются:

- поощрение работников за качественно выполненную работу;
- повышение заинтересованности работников в высоком уровне эффективности и результативности деятельности учреждения;
- повышение качества предоставляемых населению культурно-досуговых услуг.

**2. Виды премий и методика установления премии к должностному окладу работников учреждения**

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Виноградная централизованная клубная система» муниципального образования город-курорт Анапа работникам учреждения могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

- премия к профессиональным праздникам и юбилеям;
- премия за активное участие в общегородских и социально значимых мероприятиях.

Решение об установлении каждой конкретной премии работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании решения комиссии.

Состав комиссии и Положение о работе комиссии утверждается приказом муниципального бюджетного учреждения культуры «Виноградная централизованная клубная система» муниципального образования город-курорт Анапа.

Основанием для выплаты премии является приказ муниципального бюджетного учреждения культуры «Виноградная централизованная клубная система» муниципального образования город-курорт Анапа, изданный на основании решения комиссии.

Размер премии работникам учреждения устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

### 3. Критерии (показатели) оценки эффективности работы работников учреждения и размеры премий в соответствии с их видами

3.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда, носит разовый характер и устанавливается по следующим критериям:

| № п/п | Наименование критериев деятельности работника учреждения  | Критерии оценки эффективности руководителя учреждения (баллы)                                   |
|-------|---|---|
| 1.    | Своевременное (без нарушения установленных сроков) и качественное выполнение работы               | 10 – без нарушений<br>0 – при наличии нарушений вне зависимости от их количества                |
| 2.    | Своевременное и качественное исполнение поручений директора учреждения                            | 10 - без нарушений<br>0 - при наличии нарушений вне зависимости от их количества                |
| 3.    | Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в отчетном периоде | 10 - без нарушений<br>0 - при наличии нарушений вне зависимости от их количества                |
| 4.    | Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда         | 10 – наличие инициативы, творчества и новых форм и методов работы<br>0 – отсутствие инициативы, |

|     |  |  |
|-----|--|--|
|     |  | творчества и новых форм и методов работы   |
| 5.  | Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения                      | 10 - без нарушений<br>0 - при наличии нарушений вне зависимости от их количества   |
| 6.  | Наличие положительных отзывов о качестве выполняемой работы  | 10 – наличие отзывов<br>0 – отсутствие отзывов   |
| 7.  | Участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ и мероприятий  | 10 – участвовал<br>0 – не участвовал   |
| 8.  | Анализ показателей эффективности и результативности выполнения порученной работы                                     | 10 – наличие положительной динамики<br>0 – отсутствие положительной динамики или снижение показателей  |
| 9.  | Соблюдение исполнительской дисциплины и кодекса профессиональной этики   | 10 – отсутствие дисциплинарных взысканий, жалоб<br>0 – наличие не снятого дисциплинарного взыскания, жалобы                                  |
| 10. | Работа над самообразованием: обучение в профильном Вузе или Сузе, повышение квалификации при условии 72 часа и более | 10 – наличие документа, справки, диплома, свидетельства о получении образования<br>0-отсутствие в данный период документов о самообразовании |

Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) определяется по результатам оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с установленными критериями в следующем порядке:

| № п/п | Баллы набранные работником в соответствии с критериями оценки | Размер премии   |
|-------|---|---|
| 1.    | 100 баллов  | Один размер оклада работников учреждения                                  |
| 2.    | От 100 до 10 баллов   | -10% от размера оклада работников учреждения за каждые 10 баллов снижения |
| 3.    | 0 баллов  | Премия не устанавливается   |

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в соответствии со следующими критериями:

| № п/п | Наименование критериев деятельности руководителя учреждения   | Размер премии                                    |
|-------|---|--|
| 1.    | Наличие поощрения Президента РФ, правительства РФ (присвоение звания, знаков отличия, орденов, медалей, почетной грамоты)   | от 1 до 5 размеров окладов работников учреждения |
| 2.    | Наличие поощрения главы администрации (губернатора) Краснодарского края, (почетная грамота, звание, ордена, медали, знаки отличия)  | от 1 до 3 размеров окладов работников учреждения |
| 3.    | Наличие поощрения министерства культуры Краснодарского края, главы муниципального образования город-курорт Анапа (почетная грамота, звание, медаль, свидетельство о внесении на доску почета) | один размер оклада работников учреждения         |

3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно в соответствии с критериями эффективности работы:

| № п/п | Наименование критериев эффективности деятельности учреждения   | Критерии оценки эффективности  | Размер премии        |
|-------|--|--|----------------------|
| 1.    | Интенсивность и напряженность работы<br>- количество выполняемых трудовых функций<br>- совмещение профессий и трудовых функций | При наличии положительной динамики по всем направлениям деятельности | от 5 до 10 тыс. руб. |
| 2.    | Особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной,   | При наличии положительной  | от 5 до 10           |

|   |  |  |                     |
|---|--|--|---------------------|
|   | безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения                         | динамики по трем из четырех направлений деятельности                           | тыс. руб.           |
| 3 | Организация и проведение культурно-досуговых мероприятий<br>- высокий уровень организации и проведения<br>- важность работ и мероприятий | При наличии положительной динамики по двум из четырех направлений деятельности | от 1 до 5 тыс. руб. |

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5. Премия за активное участие в общегородских и социально-значимых мероприятиях устанавливается по результатам проведения широкомасштабных общегородских массовых мероприятий (циклов мероприятий).

Размер премии устанавливается в абсолютном значении комиссией. **Максимальным размером премии за активное участие в общегородских и социально-значимых мероприятиях не ограничена.**

Основными критериями для установления премии являются:

- количество мероприятий, в организации и проведении которых задействован работник;
- инициатива работника, наличие новых идей, использование новых форм работы;
- наличие положительных отзывов о проводимой работе.

3.6. Премии к юбилеям и профессиональным праздникам работникам учреждения носят разовый характер и устанавливаются в размере от 1 до 10 тысячи рублей с учетом следующих критериев:

- стаж работы в должности должен составлять не менее одного года;
- основные направления деятельности работника должны иметь стабильно высокие результаты.

3.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, кроме премий к юбилеям и профессиональным праздникам, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.8. Работники, допустившие следующие упущения в работе, теряют право на получение премии полностью:

- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором,
- действие (бездействие), повлекшее за собой порчу или утрату муниципального имущества или нанесение ущерба

#### 4. Порядок подготовки и рассмотрения материалов для выплаты премии. Источники финансирования.

Для установления премии к должностным окладам по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в срок до 5 числа следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, полугодие) необходимо направить на рассмотрение комиссии учреждения представление о премировании работников в произвольной форме:

- заместителя директора по представлению директора;
- заведующего сектором, заведующего хозяйством, художественного руководителя, режиссера - постановщика по представлению заместителей директора;
- иных работников, занятые в структурных подразделениях учреждения предоставляют художественный руководитель, заведующий (сектором, хозяйством) соответствующих структурных подразделений учреждения.

Комиссия по установлению премий к должностным окладам работников рассматривает Представления, обобщает результаты, принимает решение, оформляет его протоколом.

Секретарь комиссии в срок до 12 числа следующего за отчетным периодом месяца, готовит приказ об установлении премий к должностным окладам работников, подписывает его у директора учреждения и направляет в Централизованную бухгалтерию учреждений культуры на оплату.

Централизованная бухгалтерия учреждений культуры не позднее 18 числа следующего за отчетным периодом месяца проводит начисление и выплату премии работникам учреждения.

Премия за декабрь (или за текущий финансовый год) начисляется и выплачивается в декабре по приказу, переданному в бухгалтерию не позднее 20 декабря.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы работников по итогам года рассматривается комиссией в декабре в том же порядке по материалам отчета работников учреждения, предоставленных по утвержденной форме.

Источниками выплат премии работникам учреждения являются бюджетные ассигнования в пределах годового объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, средства, поступающие на счет учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах объемов утвержденных руководителем учреждения средств на выплаты стимулирующего характера.

Заместитель директора  
МБУК «Виноградная ЦКС»



В.Д Клименко

18  
го  
28/18

*Муниципальное бюджетное учреждение культуры  
"Виноградная централизованная клубная система"  
муниципального образования город-курорт Анапа*

**Выписка из протокола  
общего собрания работников**

21 января 2020 г.

№1

Председатель *Клименко Валентина Дмитриевна*  
Секретарь *Синопальникова Александрия Петровна.*

Всего численность работников 33 человек  
Присутствовали 28 человек

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Внесение дополнений в приложение №2 "Положение об оплате труда" Коллективного договора МБУК "Виноградная ЦКС"

**ГОЛОСОВАЛИ (ТАЙНО):**

за 28 чел.,  
против 0 чел.,  
воздержались 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

1.1. Внести дополнения в приложение №2 "Положение об оплате труда" Коллективного договора МБУК "Виноградная ЦКС"

Председатель  
Секретарь

*В.Д. Клименко*  
*А.П. Синопальникова*

*Клименко В.Д.*  
*Синопальникова А.П.*

18



Прошнуровано

Листов 2

Директор  
МБУК «Виноградная ЦКС»

*С. А. Тарабара*  
С. А. Тарабара

