

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета работников культуры
Золотых Т.С.

УТВЕРЖДАЮ
Начальник Управления
культуры
Ступакова Л.В.

Примерное положение о выплатах стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с целью усиления стимулирующей роли заработной платы и улучшения материального положения работников культуры. Данное Положение распространяется на всех работников учреждений культуры подведомственных Управлению культуры Ижморского района.

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16 декабря 2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и Положения управления культуры администрации Ижморского муниципального района.

1.3. Выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и определяются, в пределах выданных бюджетных ассигнований.

1.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. А также устанавливаться на определенный период, но не более одного года.

1.5. Стимулирующие выплаты не ограничиваются максимальными размерами для каждого работника

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с данным положением по согласованию с комиссией по распределению стимулирующего фонда.

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

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

2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- перевыполнение плановых заданий
- участие во внеплановых мероприятиях
- внедрение новых форм работы, нового репертуара
- за работу не входящую в основной круг обязанностей
- выполнение правил внутреннего трудового распорядка

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется согласно бальной системы оценочного листа и осуществляется в денежном эквиваленте (Приложение №1.).

Надбавка определяется решением комиссии по контролю за распределением стимулирующих выплат и материальному поощрению работников учреждения. Решения комиссии оформляются протоколом. Состав комиссии и порядок работы комиссии утверждаются приказом руководителя учреждения.

Для осуществления данной выплаты, комиссией применяются критерии оценки эффективности деятельности. (Приложение №2).

Обжалование решения комиссии по контролю за распределением стимулирующих выплат и материальному поощрению работников учреждения происходит в течение 7 дней после принятия решения комиссии

2.1.2. Комиссия по контролю за распределением стимулирующих выплат и материальному поощрению, состав и регламент ее работы.

- Комиссия по контролю за распределением стимулирующих выплат и материальному поощрению утверждается руководителем учреждения ежегодно.
- В компетенцию комиссии входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности учреждений в соответствии с критериями и показателями оценки их профессиональной деятельности.
- Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов комиссии. Комиссия состоит не менее, чем из трех человек.
- Комиссия проводит экспертизу материалов самоанализа деятельности работников, при необходимости корректирует их. Секретарь комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех преподавателей в баллах. Оценочный лист подписывается секретарем и членами комиссии и вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде.
- Секретарь готовит заседания комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии. Протокол каждого заседания подписывается секретарем и членами комиссии.
- На основании протокола комиссии руководитель издает приказ о стимулировании работников подведомственного ему учреждения, в котором указывается размер выплаты по итогам работы за месяц каждому работнику.
- Сумма стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда и суммой плановых гарантированных выплат.

2.1.3. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.

- Размер стимулирующих выплат (постоянных и единовременных) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения должностных инструкций;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики.
- травматизм учащихся во время образовательного процесса, -наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия, -наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.
- невыполнение учебной программы
- Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя.

2.1.4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы

- С момента опубликования оценочного листа в течение 7 дней работники вправе подать, а комиссия по материальному поощрению принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основание для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения мониторинга в рамках контроля, общественной оценки, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.
- Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника в течение 3 рабочих дней и дать на него исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные также публикуются.
- В случае несогласия с решением комиссии по материальному поощрению учреждения о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- участие в конкурсах районного, областного, всероссийского уровня;
- победу в конкурсах районного, областного, регионального уровня
- своевременное ведение и заполнение документации;
- увеличение числа посетителей;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения(подготовка,статей,пресс-релизов;теле-радио репортажей и т.п.)
- участие и подготовка новой программы;
- за проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий за высокие результаты работы непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Стимулирующая Выплаты за качество выполняемых работ начисляется согласно бальной системы оценочного листа и осуществляется в денежном эквиваленте (Приложение №1.)

определяются решением комиссии по контролю за распределением стимулирующих выплат и материальному поощрению работников учреждения. Решения комиссии оформляются протоколом. Состав комиссии и порядок работы комиссии утверждаются приказом руководителя учреждения.

Для осуществления данной выплаты, комиссией применяются критерии оценки эффективности деятельности. (Приложение №2).

Обжалование решения комиссии по контролю за распределением стимулирующих выплат и материальному поощрению работников учреждения происходит в течение 7 дней после принятия решения комиссии и оглашения протокола комиссии.

2.3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам культуры, кино и образовательных учреждений культуры производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, кино и образовательных учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

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

Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир, машинистка и др.)

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

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в учреждениях культуры, кино, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления;

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

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

время обучения работников культуры, кино, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

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

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, учебными заведениями культуры.

- Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из оклада (должностного оклада) 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;

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 культуры, кино, образовательного учреждения культуры, 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.

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 руководителями муниципальных учреждений культуры, кино, образовательных учреждений культуры. 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.

- Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры, кино, образовательных учреждений культуры размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений;

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

2.4. Премияльные выплаты

Премия - это выплата стимулирующего характера, устанавливаемая, как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

Премия выплачивается работникам единовременно

По итогам квартала, шести, девяти месяцев, года за высокие результаты труда выполнение показателей эффективности учреждения, плановых показателей безаварийной работы.

А также при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

-награждении почетной грамотой, благодарственным письмом Коллегии администрацией Кемеровской области, департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

Премия назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования и на основании положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, кино и учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Управлению культуры администрации Ижморского муниципального района» и настоящего положения.

2.5.Иные выплаты

2.5.1.Единовременные выплаты - денежная сумма, выплачиваемая работникам к знаменательным и юбилейным датам:

- Женщины, мужчины- 50 лет - 2000 руб.

- женщины 55 лет - два оклада

- мужчины 60 лет - два оклада.

- профессиональный праздник - 1000руб.

Единовременные выплаты назначаются приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования и на основании положения об оплате труда работников учреждений и настоящего положения.

2.5.2.Материальная помощь-денежная сумма, выплачиваемая работникам в связи с:

-лечением (основание - больничный лист от 30 дней) - 3000 руб;

-операцией (стоимость которой от 20000 руб), дорогостоящим лечением (основание - копии чеков, квитанций)-3000 руб;

-адресная материальная помощь (приказа руководителя);

-заключением брака (основание – свидетельство о браке)- 2000руб;

-потерей близкого родственника (копия свидетельства о смерти или справка, о погребении) - 3000руб;

-с трудным материальным положением, работников (решение комиссии)-3000 руб.

Материальная помощь выплачивается работнику на основании личного заявления и подтверждающего документа.

Материальная помощь выплачивается за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.