

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Межпоселенческий центр библиотечного и культурно-досугового
обслуживания населения»
Муниципального образования Богородицкий район



«Утверждаю»

директор МБУК «МЦБИКДОН»

А.Е. Тамарова

01 февраля 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих,
компенсационных
и иных выплатах
МБУК «МЦБиКДОН»

Богородицк, 2023 г.

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах МБУК «МЦБИКДОН» (далее - Положение) разработано на основании

- Трудового кодекса РФ;
- Положения «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Богородицкий район» от 28.10.2008г. № 880;
- Устава МБУК «МЦБИКДОН».

1.2 Настоящее Положение направлено на повышение:

- эффективности качества труда работников;
- уровня заработной платы работников;
- мотивации работников к качественному результату труда;
- персональной ответственности за выполнение должностных обязанностей;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3 Настоящее Положение включает в себя:

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Богородицкий район» от 28.10.2008г. № 880;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Богородицкий район» от 28.10.2008г. № 880 за счет всех источников финансирования;

- условия оказания и размеры материальной помощи сотрудникам МКУК МРБ.

1.4 Выплаты, предусмотренные данным Положением, производятся в пределах фонда оплаты труда.

1.5 Положение распространяется на всех работников МБУК «МЦБИКДОН» (далее - Учреждение).

1.6 Положение утверждается директором МБУК «МЦБИКДОН», согласовывается с администрацией муниципального образования Богородицкий район.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. В соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Богородицкий район» от 28.10.2008г. № 880

работникам МБУК «МЦБИКДОН» могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- а) надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

(при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня,

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации,

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации,

- определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей,

- оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором,

- оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

в) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Положением «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Богородицкий район» от 28.10.2008г. № 880 работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за качество работ;
- премия по итогам работы.

3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании приказа руководителя Учреждения по результатам оценки труда сотрудников Оценочной комиссией.

3.3. Решение о премировании руководителя Учреждения принимает главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находится Учреждение, на основании Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений сферы культуры муниципального образования Богородицкий район от 30.12.2013г. № 1749 Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с целевым использованием финансовых средств и показателей эффективности работы Учреждения в целом в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений в текущем финансовом году.

3.4. Премирование работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на основании настоящего Положения.

3.5. **Премия по итогам работы** выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих, должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда заработной платы и максимальным размером не ограничивается.

3.6. **Премия за высокое качество работ** устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- отсутствию обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; - качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной

деятельностью учреждения.

Премия за высокое качество работ выплачивается в пределах имеющихся средств, в размере до 100 % от должностного оклада.

3.7. Премия за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

- непосредственное участие в реализации региональных и муниципальных целевых программ.

Премия за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы выплачивается в пределах имеющихся средств, в размере до 100 % от должностного оклада.

3.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно (за фактически отработанное время), ежеквартально или на год, носить разовый или периодический характер.

3.9. Размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются с учетом разработанных целевых показателей эффективности деятельности работников (приложение 1).

3.10.Премирование осуществляется по решению оценочной комиссии и оформляется протоколом и приказом директора.

4. Порядок рассмотрения, назначения и осуществления стимулирующих выплат.

4.1. Для проведения оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников Учреждения, приказом директора создается Оценочная комиссия.

4.2. Председатель комиссии назначается сроком на 1 год и несет полную ответственность за её работу, грамотное и своевременное оформление документации.

4.3. Результаты работы Оценочной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у директора Учреждения. Решения Оценочной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

4.4. Распределение и определение размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам труда производится Оценочной комиссией.

4.5. Заседания Оценочной комиссии по оценке результативности

профессиональной деятельности сотрудников проводятся ежеквартально, в случае необходимости могут проводиться чаще.

4.6. Результаты оценки результативности труда оформляются Оценочной комиссией в оценочном листе за отчетный период. Результаты оформляются в процентах за каждый показатель результативности.

4.7. Доплаты и персональные повышающие коэффициенты могут быть изменены в течение года в зависимости от объема и качества проведенных работ, за которые они получены.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

5.1. Указанные выплаты уменьшаются или отменяются:

- в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности, грубого нарушения требований охраны труда;

- за невыполнение плана работы;

- в случае ухудшения работы;

- в случае применения мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор и др.);

- в случае невыполнения приказов и распоряжений руководителей;

- в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- в случае утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу Учреждения.

5.2. Установление условий премирования, не связанных о результативностью труда, не допускается.

VI. Порядок и условия установления других выплат и материальной помощи

6.1. Работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

- при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,25;

- при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,2;

- при наличии почетного звания «Заслуженный» - 0,2;

- награжденных отраслевыми знаками - 0,1.

6.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Библиотечным работникам , владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе, на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выдаваемых соответствующими учебными заведениями, окончание которых дает знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий, созданных при органах культуры, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере до 15 процентов.

6.5. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.6. Работнику Учреждения, при применении поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью, другими наградами) производится единовременная выплата в размере

за награждение: наградой учреждения;	30%
наградой органов власти муниципального уровня;	50%
наградой органов власти регионального уровня;	80%
наградой органов власти федерального уровня	100%

с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и носит стимулирующий характер.

6.7 Работникам МБУК «МЦБИКДОН» в пределах имеющихся средств могут выплачиваться единовременные стимулирующие выплаты (премия, вознаграждения):

- к юбилейным датам (начиная с 50 лет и далее каждые пять лет) в размере до 100% от должностного оклада.

- к профессиональному празднику, Общероссийскому дню библиотек, Дню работников культуры в размере до 100% от должностного оклада.

- за своевременное выполнение особо срочных и ответственных работ и заданий в размере до 50 % от должностного оклада.

6.8. В пределах выделенных бюджетных ассигнований (а также от приносящей доход деятельности) на оплату труда работникам

(руководителям) может оказываться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении:

работников учреждения - руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением;

руководителя учреждения - администрацией муниципального образования Богородицкий район в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений сферы культуры муниципального образования Богородицкий район от 30.12.2013г. № 1749

6.8.1 Материальная помощь может выплачиваться на основании личного заявления работника в следующих случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер). В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье или его родителям, а при их отсутствии другим родственникам на основании свидетельства о смерти по их заявлению при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство;
- при несчастных случаях (авария, травма), в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара и других чрезвычайных обстоятельств;
- для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения сотрудников;
- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка;
- другие уважительные, заслуживающие внимания причины.

VII. Заключительные положения

7.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные работнику Учреждения, предусмотренные настоящим положением, включаются в среднемесячный заработок, сохраняемый за работником во время ежегодного отпуска, выполнения общественных обязанностей, при исчислении пенсий и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Приложение: 1. Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат работникам библиотек на 8 л. в 1 экз.