



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУК «ЦНК
«Ассяма горт»

А.В.Баяндина

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Центр национальной культуры «Ассяма горт»»
(МБУК «ЦНК «Ассяма горт»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального округа, утвержденное постановлением администрации Юсьвинского муниципального района от 25.10.2019 № 437, распоряжением администрации Юсьвинского муниципального района от 26.01.2015г. № 16-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Юсьвинского муниципального района, их руководителей и работников», Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр национальной культуры «Ассяма горт» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает виды стимулирующих выплат, порядок их применения, размеры и условия применения выплат работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр национальной культуры «Ассяма горт» (далее - учреждение), виды, порядок и размер стимулирующих выплат в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу, добросовестное исполнение должностных обязанностей, в целях развития творческой активности и инициативы работников при выполнении муниципального задания.

1.3. Настоящее Положение применяется в отношении всего персонала учреждения, кроме руководителя, которому стимулирующие выплаты устанавливаются нормативным правовым актом учредителя.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников (далее – ФОТ).

А также выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, причем также отдельно. Объем средств на указанные выплаты не может быть менее 30% средств на оплату труда.

1.5. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

1.6. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат, основание выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты, утверждаются приказами руководителя учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты носят единовременный (разовый) или постоянный характер, и устанавливаются на период не более одного года (за исключением выплат молодым специалистам).

1.8. Руководитель учреждения вправе при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ отменить или уменьшить размер стимулирующей выплаты со дня ухудшения показателей в работе или окончания особо важных или срочных работ.

1.9. Размер выплат устанавливается либо в абсолютном размере (денежной суммой), либо в процентном отношении к должностному окладу работника без учета надбавок и доплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, Юсьвинского муниципального округа.

1.10. В случае возникновения трудового спора по правомочности стимулирующих выплат, работники имеют право обратиться в Комиссию по установлению стимулирующих выплат или в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Стимулирование труда работника производится только по основной должности (за исключением выплат за выслугу лет).

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- выплаты надбавок молодым специалистам;
- выплаты за наличие почетных званий, отраслевых знаков;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

2.2. Стимулирующие выплаты:

- могут носить постоянный характер (выплаты за стаж непрерывной работы, за наличие почетных званий, отраслевых знаков);
- могут выплачиваться за определенный период (премия по итогам месяца, квартала, года) и носить единовременный (разовый) характер.

3. Порядок и размеры установления стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (за выслугу лет)

3.1. Выплата производится дифференцировано в зависимости от стажа работы, включающего периоды работы на должностях руководителей и специалистов в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками в учреждениях культуры, независимо от ведомственной принадлежности и формы собственности:

№ п/п	Стаж работы в учреждениях культуры, государственных и муниципальных органах исполнительной власти	Размер выплаты от должностного оклада, в %
1	2	3
1.	от 5 до 10 лет	До 10
2.	свыше 10 до 15 лет	До 20
3.	свыше 15 лет	До 30

3.2. В стаж работы в учреждениях культуры, также включаются:

- время обучения с отрывом от производства в средних специальных, высших учебных заведениях и в аспирантуре, если перед поступлением на учебу работа в учреждениях сферы культуры продолжалась не менее 11 месяцев;
- время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, если непосредственно перед этим отпуском работник работал в учреждении сферы культуры;

- период временной нетрудоспособности;
- период времени призыва на военные сборы, привлечение на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе, служба в рядах Вооруженных сил, если перед призывом в Вооруженные силы работа в учреждениях сферы культуры продолжалась не менее 11 месяцев;
- время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти;
- время работы в учреждениях культуры.

3.3. Периоды работы, включенные в стаж работы, дающие право на установление выплаты за выслугу лет, суммируются.

3.4. Право на получение выплаты за выслугу лет имеют штатные работники, в том числе принятые на работу по совместительству, кроме временных работников.

3.5. Выплаты за выслугу лет выплачиваются ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения.

4. Порядок и размеры установления стимулирующих выплат надбавок молодым специалистам

4.1. Молодыми специалистами для назначения выплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях культуры по профилю полученного образования.

4.2. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении со дня заключения трудового договора.

4.3. Выплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение культуры, началом отсчета трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении по очной (дневной) форме с работой в учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждении в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.5. Назначение и выплаты молодым специалистам производятся на основании приказа руководителя учреждения ежемесячно в размере не менее 10 % от должностного оклада.

5. Порядок и размеры установления стимулирующих выплат за почетное звание, отраслевой знак

5.1. Надбавка при присвоении почетного звания, отраслевого почетного знака устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака. При наличии у работника

более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию - максимальному. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за почетное звание, отраслевой почетный знак устанавливается работнику на постоянной основе на основании приказа руководителя учреждения.

5.2. Размеры выплат:

№ п/п	Почетное звание	Коэффициент к должностному окладу
1	Заслуженный работник культуры Российской Федерации	0,25
2	Знаки отличия Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации	0,1
3	Иные ведомственные награды и звания, а также награды и звания в сфере образования	От 0,1 до 0,5

6. Порядок и размеры установления стимулирующих выплат (премиальных) по итогам работы, за высокие результаты работы и качество выполняемых работ

6.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы, за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, устанавливаются при выполнении показателей, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников (Приложение № 1 к настоящему Положению).

6.2. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы и качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка и проведение выставок, презентаций, выступлений и др. в краевых, межмуниципальных, районных мероприятиях); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, за участие в профессиональных конкурсах.

6.3. Перечень показателей эффективности деятельности работников может быть дополнен по предложению работников и утвержден приказом руководителя не реже одного раза в год.

6.4. В начале расчетного периода после установления суммы на стимулирующие выплаты постоянного характера (за выслугу лет, почетные звания) и установления выплат молодым специалистам при наличии достаточных средств определяется денежный вес одного балла для стимулирующих выплат по показателям эффективности.

6.5. При изменении размера стимулирующей части ФОТ, учреждением производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера стимулирующей части ФОТ каждого работника.

7. Регламент установления стимулирующей выплаты

7.1. Установление стимулирующей выплаты работникам осуществляется в следующем порядке:

7.1.1. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются на основании записей в трудовой книжке работника.

7.1.2. Премии по итогам работы, за высокие результаты работы и

качество выполняемых работ устанавливаются на основании решения Комиссии по определению размера стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Комиссия) в соответствии с Показателями эффективности деятельности работников учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению).

7.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется протоколом заседания Комиссии. В течение одного рабочего дня протокол направляется на утверждение руководителю учреждения.

7.3. Регламент работы Комиссии определяется Положением о Комиссии (Приложение № 2 к настоящему Положению).

7.4. Персональный состав Комиссии по определению размера стимулирующих выплат работникам утверждается приказом руководителя учреждения.

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы, за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не производятся в следующих случаях:

- невыполнение муниципального задания или некачественное выполнение установленного по должности объема работ и основных показателей;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- поступление объективных жалоб и замечаний в адрес работника, структурного подразделения или учреждения в целом;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности;
- наличие дисциплинарного взыскания.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует до утверждения нового Положения.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, утверждаются руководителем учреждения с учетом коллегиального органа учреждения.

8.3. Все работники учреждения, в том числе принимаемые на работу, в обязательном порядке под роспись должны быть ознакомлены с настоящим Положением.