

«СОГЛАСОВАННО»

Учредитель
Глава Администрации
Николаевского
сельского поселения

_____ А.О. Керенцев
«28» февраля 2019г.

«СОГЛАСОВАННО»

Председатель профкома
Муниципального бюджетного
учреждения
«Николаевский сельский
Дом культуры»

_____ Т.В. Кандрашова
«28» февраля 2019г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
Муниципального бюджетного
учреждения
«Николаевский сельский
Дом культуры»

_____ Л.Г. Быхалова
«28» февраля 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера, надбавках и оказании
материальной помощи работникам учреждения

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера, надбавках и оказании материальной помощи работникам (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы Администрации Николаевского сельского поселения от 26.02.2019 г. N 17 «О внесении изменений в Постановление Администрации Николаевского сельского поселения от 31.12.2016г. N 270. « Об оплате труда работников муниципальных учреждений Николаевского сельского поселения».

1.2. Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников, повышения их материальной заинтересованности, профессионального уровня, результатов и качества труда, улучшения исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов, а также оказания материальной помощи сотрудникам, оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации.

1.3. Положение распространяется на всех работников МБУ – Николаевский СДК (далее Учреждение), в том числе работающих по совместительству.

1.4. Фонд премирования формируется в пределах фонда оплаты труда работников.

1.5. Изменения и дополнения настоящего Положения утверждаются директором Учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета работников Учреждения.

1.6. Начисление и выплата премий производятся на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с 01 марта 2019 года.

2. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

2.1. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа директора МБУ – Николаевский СДК по представлению руководителей филиалов Учреждения.

2.2. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, неисполнения (ненадлежащее исполнение) ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, руководитель филиала МБУ – Николаевский СДК представляет руководителю Учреждения документ о допущенном нарушении, частичное или полное лишения работника премии решается на заседании комиссии по оценке выполнения целевых показателей

деятельности МБУ – Николаевский СДК с обязательным указанием в Протоколе причин лишения или уменьшения размера премии.

2.3. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

3. Показатели и условия премирования .

3.1. Премирование работников осуществляется из фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2. Премирование работников производится за фактически отработанное время по итогам работы за месяц, за квартал, за год, к юбилейным датам учреждения и работников МБУ – Николаевский СДК, профессиональному празднику и календарным датам.

3.3. Показатели и условия премирования:

3.3.1. для административно – управленческого персонала, работников бухгалтерии:

- **основная деятельность:** обеспечение выполнения муниципального задания в полном объеме - от 20% до 100%
- **финансово- экономическая деятельность:** соблюдение финансово- экономической дисциплины, сроков предоставления планов и отчетности - от 20% до 100%
- **исполнительская дисциплина:** соблюдение трудового законодательства и исполнительской дисциплины; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей - от 20% до 100%
- **работа с кадрами:** организация и эффективное управление коллективом, создание здорового психологического климата в коллективе - от 20 до 100%

3.3.2. для основного персонала:

- **основная деятельность:** обеспечение выполнения муниципального задания в полном объеме - от 20% до 200%
- **исполнительская дисциплина:** соблюдение трудового законодательства и исполнительской дисциплины; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей до 100%
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий. до 100%

3.3.3. для технического и обслуживающего персонала:

- **основная деятельность:** обеспечение выполнения муниципального задания в полном объеме - от 10% до 100%
- **исполнительская дисциплина:** соблюдение трудового законодательства и исполнительской дисциплины; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей - от 20% до 130%
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий. от 20%

3.4. Премирование работников может осуществляться по нескольким показателям, указанным в пункте 3.3. настоящего Положения .

4. Доплаты и выплаты стимулирующего характера.

4.1. Доплаты предусматриваются за:

- выполнение особо важных, неотложных и ответственных работ, предусматривающих разъездной характер - до 40%;
- увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, выполнение работ, временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск) - до 100%
- совмещение профессий при наличии вакантных должностей без освобождения от своей основной работы - до 100%;
- за непрерывный стаж работы (25, 30 лет и т.д.) - от 5% до 30%.

4.2. Другие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. В целях усиления материальной заинтересованности в добросовестном исполнении своих трудовых обязанностей, повышения уровня ответственности за порученный участок работы, повышения своего профессионального уровня работникам МБУ – Николаевский СДК выплачиваются **единовременные выплаты поощряющего характера**:

- к профессиональному празднику и календарным датам - до 100%;
- к юбилейной дате работника (со дня рождения 45, 50, 55, 60 и т.д. лет) - 30%;
- за работу без больничных листов и отпусков без сохранения заработной платы - до 50%;
- за обучение в учебных заведениях без отрыва от производства, повышение квалификации - до 30%.

4.3. За выполнение оформленных в установленном порядке особо срочных и ответственных работ и заданий по представлению руководителей филиалов работники могут быть премированы по решению директора МБУ – Николаевский СДК в индивидуальном порядке при наличии экономии по фонду оплаты труда.

5. Прочие условия

5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются при условии соблюдения работником Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, Кодекса профессиональной этики и иных локальных актов Учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты оформляются приказом директора Учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета, в котором указывается конкретный размер выплаты каждого работника.

5.3. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам:

- уволившимся по собственному желанию;
- при расторжении трудового Договора по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 4, 12 статьи 81 ТК РФ;
- привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам снижаются до 100% за:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения установленных руководителем требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказом руководителя Учреждения или договорными обязательствами организации;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации организации;
- наличия жалоб на качество обслуживания;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- недостаточное качество работы с документами;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей и выполнение поручений руководства;

Свое решение руководитель филиала обосновывает в служебной записке на имя директора МБУ – Николаевский СДК.

Решение о лишении работника стимулирующей выплаты и его причины должны быть доведены до сведения работника руководителем филиала.

5.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы России, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, размер стимулирующей выплаты определяется в соответствии с долей трудового участия в деятельности учреждения.

5.6. В случае частичного или полного лишения сотрудника стимулирующей выплаты за отчетный период сэкономленные средства фонда стимулирования и оказания материальной помощи могут быть распределены между остальными работниками.

5.7. Работникам, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации, может быть оказана материальная помощь в размерах, определяемых директором МБУ - Николаевский СДК, по согласованию с председателем профкома.