**Согласовано: Утверждено**

**начальник приказом МБУ ПГО «Центр**

**Управления культуры культуры и досуга»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А.Чикунова от 15.08.2017г. № 70**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**С УЧЕТОМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ**

**МБУ ПГО «ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ И ДОСУГА».**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ПГО «Центр культуры и досуга», (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 9 октября 1992 г. № 3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Пышминского городского округа «ЦКиД», утвержденного Приказом МБУ ПГО «ЦКиД» от 03 февраля 2014 г. № 6 , нормативно- правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области в целях дальнейшего совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБУ ПГО «Центр культуры и досуга», устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение утверждается и вводится в действие приказом руководителя МБУ ПГО «Центр культуры и досуга».

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» в повышении качества культурно-просветительского процесса , развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств направленных на оплату труда работников учреждения.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

-Постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок которых установлен Положением об оплате труда на продолжительный срок, в пределах фонда оплаты труда.

Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются в виде :

-повышающего коэффициента к окладу по учреждению;

-повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство (согласно срока указанного в аттестационном листке);

-персонального коэффициента к окладу;

-стимулирующей надбавки за выслугу лет.

-Квартальные стимулирующие выплаты –размер и порядок которых устанавливается настоящим Положением и определяется на квартал, в пределах фонда оплаты труда.

Квартальные стимулирующие выплаты устанавливаются в виде :

-надбавки за сложность и напряженность в труде;

-надбавки за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Квартальные стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствующем порядке на основании критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются по результатам работы за предшествующий квартал: начисляются ежемесячно- размер которых определяется на основании решения Комиссии Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничивается.

Кроме квартальных стимулирующих выплат, также работнику может быть назначена премия по итогам работы за период ( за месяц, квартал, полугодие,9 месяцев, год) за выполнение конкретных заданий, достижение планируемых результатов и определенных показателей работы. Премия выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы по приказу директора Учреждения.

Премирование работников учреждения культуры осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого приказом учреждения культуры.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения культуры. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7.Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленный текущий план работ. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Настоящее Положение регулирует :

-дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

-установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

-инновационную деятельность, применение современных технологий.

1.9.Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

**2.ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

2.1.В целях повышения качества деятельности работников МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

-за уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-доплаты за работу не относящуюся к должностным обязанностям;

-за расширенный объем работы.

1. **ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗОВЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

3.1. Определение суммы выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам работы за отчетный квартал и сумма выплат назначается на текущий квартал.

3.2. Работникам, вновь поступившим в Учреждение начисление выплат стимулирующего характера производится по истечению одного отчетного квартала.

3.3. Работникам, перешедшим с одной должности на другую с соответствующей квалификацией внутри учреждения, разовая стимулирующая выплата назначенная по итогам работы за прошедший квартал сохраняется.

3.4. Каждый работник, занимающий должность служащего, в том числе руководитель структурного подразделения, по истечении отчетного квартала предоставляет самостоятельно заполненный оценочный лист, с приложенной к нему пояснительной запиской, о проделанной работе руководителю структурного подразделения, которому он непосредственно подчиняется.

3.5. На работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, заместителя руководителя и главного бухгалтера по истечении отчетного квартала оценочный лист предоставляет руководитель структурного подразделения, которому он непосредственно подчиняется.

3.6. Оценочный лист о проделанной работе, с приложенной к нему пояснительной запиской, работник предоставляет руководителю структурного подразделения в срок до 3 го числа месяца, следующего за отчетным периодом (Приложение к настоящему Положению).

3.7. Руководитель структурного подразделения проанализировав все представленные оценочные листы с пояснительной запиской работников своего структурного подразделения и свой оценочный лист с пояснительной запиской (Приложение к настоящему Положению), оценочные листы работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих (Приложение к настоящему Положению) направляет до 5 го числа месяца, следующего за отчетным периодом директору МБУ ПГО «Центр культуры и досуга».

3.8. На работника не представившего отчет без уважительной причины в срок указанный в п. 3.6. настоящего Положения стимулирующие выплаты не распространяются.

3.9. Показатели, не подтвержденные документально (пояснительная записка, копии дипломов и др.) комиссией не рассматриваются.

3.10. Для установления выплат стимулирующего характера собирается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера ( далее по тексту Комиссия), утвержденная приказом директора МБУ ПГО «Центр культуры и досуга». Комиссия является коллегиальным органом.

3.11. Основными задачами комиссии являются:

-Оценка результатов деятельности структурных подразделений МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

-Подготовка протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.12. Состав комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не должен быть менее пяти человек.

3.13. Руководители структурных подразделений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

3.14. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат на основании представленных оценочных листов, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

3.15. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, конкретная сумма для распределения, определяется после начисления оплаты труда за предшествующий квартал.

3.16. На основании протокола Комиссии директор МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера персонально каждому Работнику.

Пример для расчета стимулирующих выплат для каждого сотрудника:

Квартальная стимулирующая выплата работников, занимающих должности служащих устанавливается на основе следующих расчетов:

- определяется сумма баллов полученных работником по всем показателям.

- определяется стоимость одного балла (денежная сумма, направленная на стимулирующие выплаты, делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками МБУ ПГО «Центр культуры и досуга»).

- количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость одного балла.

- расчет производится за фактически отработанное время.

Стоимость одного балла устанавливается в денежном выражении.

При работе на не полный рабочий день, стоимость балла умножается на размер ставки.

На работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих, разовая стимулирующая выплата назначается в виде персонального коэффициента к должностному окладу. На заместителя руководителя и главного бухгалтера в процентном отношении к должностному окладу.

Оплата производится за фактически отработанное время.

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат руководителям структурных подразделений согласно выписки из протокола заседании Комиссии.

**5.** **УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК.**

5.1. Основными условиями выплат разовых стимулирующих надбавок являются:

-Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

-Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБУ ПГО «Центр культуры и досуга», четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, приказов;

-Качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

-Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний директора, а так же со стороны участников получателей услуг.

-Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.2. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения о допущенном нарушении выходит с письменным предложением о частичном или полном лишении работника стимулирующих надбавок.

5.3.Если нарушения, установленные пунктом 6.1., влекут за собой последующее увольнение, то снижение или прекращение квартальной стимулирующей выплаты производится в текущем расчетном периоде на основании протокола комиссии и приказа директора МБУ ПГО «Центр культуры и досуга».

5.4.С момента ознакомления с решением Комиссии ( оценочным листом) в течении трех дней работник вправе подать , а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

**6.** **ОСНОВАНИЯ УМЕНЬШЕНИЯ**

**СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

6.1.Размер квартальных стимулирующих выплат по решению комиссии может быть уменьшен до 100 % в следующих случаях:

-Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины;

-Невыполнение плановых мероприятий без уважительной причины или проведения мероприятия с отклонением от предоставленного (утвержденного) плана мероприятий на определенный период.

-полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

-при выявлении факта проведения (оказания) платных услуг, мероприятий, без письменного согласования с директором Учреждения и ненадлежащего своевременного оформления соответствующих документов.

- при искажении информации предоставленной в отчетной документации;

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ПГО «ЦК и Д», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, обращений граждан.

-при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

**7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

7.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда, фонд оплаты труда рассчитывается отделом бухгалтерского учета и отчетности.

7.2. Бухгалтер в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным, дает директору МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» сведения о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда к распределению.

7.3. Директор МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его в отдел бухгалтерского учета и отчетности для начисления квартальной стимулирующей выплаты на квартал, следующий за отчетным.

7.3. При отсутствии или недостатке бюджетных средств директор МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном порядке.

7.4. МБУ ПГО «Центр культуры и досуга» имеет право дополнять и изменять статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.