

Согласовано

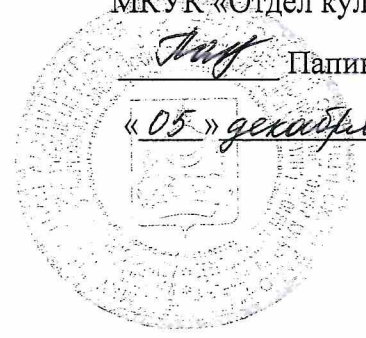
И.о. начальника

Председатель Профкома

МКУК «Отдел культуры»



Л.П. Шелковникова



Папинова И.И.

«05» декабря 2019 г.

«05» декабря 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МО  
«БАУНТОВСКИЙ ЭВЕНКИЙСКИЙ РАЙОН»**

с. Багдарин

2019 год

**Положение  
о премировании работников муниципальных учреждений  
культуры МО «Баунтовский эвенкийский район»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях закрепления системы стимулирования единовременной (разовой) премии по итогам работы за квартал (полугодие, год) муниципальных учреждений культуры МО «Баунтовский эвенкийский район» в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников муниципальных учреждений культуры МО «Баунтовский эвенкийский район» (далее - Учреждений).

1.3. Является приложением к Коллективному договору МКУК «Отдел культуры местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район».

**2. Порядок премирования**

2.1. Настоящее Положение распространяется на работников культуры занимающих должности в соответствии со штатным расписанием Учреждения, основного состава (без внешних совместителей) для выполнения индикатора средней заработной платы.

2.2. Индикатор установлен для основного состава и является Основным условием премирования по итогам квартала (полугодия, года).

2.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы определяемой в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждений, в виде премии по итогам работы за квартал (полугодие, год).

2.4. Решение о выплате премии работнику принимается Руководителем Учреждения на основании представленного протокола собрания трудового коллектива и оформляется приказом Руководителя Учреждения.

Решение о выплате премии руководителю Учреждения принимается начальником отдела культуры местной администрации МО «Баунтовский эвенкийский район».

2.5. Размер премии определяется в сумме в рублях.

Совокупный размер премии работнику максимальным размером не ограничивается.

2.6. Премия начисляется работнику, отработавшему не менее трех месяцев в Учреждении, а так же работникам, не отработавшим целого календарного года по

следующим причинам:

- рождение ребенка, нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

Таким работникам начисляется пропорционально отработанному времени.

#### 2.7. Премирование работников осуществляется с учетом:

- интенсивности и высоких результатов работы (внедрение новых программ, инновационных форм и методов работы, новых постановок, сложных творческих и художественно оформительских работ, участие во всероссийских, межрегиональных, республиканских, районных конкурсах, мероприятиях, особые личные, творческие достижения, расширение видов и объёмов платных услуг и привлечение внебюджетных средств, в (т.ч.) грантов, выполнение внеплановых, срочных работ и мероприятий, повышение имиджа учреждения, представление информации о деятельности учреждения на официальном сайте ОМСУ;

- качество выполняемых работ (выполнение плановых показателей мероприятий, работ, обеспечение уровня организационно - исполнительской дисциплины (отсутствие замечаний, жалоб), своевременное предоставление отчетности, выполнение поручений, соблюдение техники безопасности, сохранности полученных костюмов, инвентаря, аппаратуры, оргтехники, методическую деятельность по профилю работы (проведению семинаров, стажировок, творческих лабораторий, практических конференций, мастер классов и т.д.).

#### 2.7. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом:

выполнения показателей эффективности по

творческо-производственной деятельности (выполнение муниципального задания, участие в грантовых конкурсах, привлечение внебюджетных средств, наличие результатов участия в мероприятиях республиканского, межрегионального, всероссийского, международного уровня);

- созданий условий для реализации производственного процесса (техническое состояние здания учреждения, наличие необходимого для работы сотрудников оборудования, инвентаря, оргтехники, мебели, обеспечение выполнения требований безопасности объектов культуры, санитарно-гигиенических условий работы, условий охраны труда, внешнее оформление зданий, внутреннее оформление помещений, благоустройство прилегающей территории);

- управленческой деятельности, работы с кадрами (повышение квалификации работников, методическая работа по профилю деятельности, исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации, отсутствие дисциплинарных взысканий, отсутствие жалоб от населения)

#### 2.8. В случае увольнения работника по уважительным причинам, проработавшего неполный период, премия за квартал (полугодие, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Уважительными причинами увольнения считаются: призыв на службу в Вооруженные силы; уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности;

ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата работников; состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением, переезд в другую местность, увольнение по собственному желанию.

2.9. Премия по итогам работы за квартал (полугодие, год) не выплачивается работникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.10. Премия по итогам работы за квартал (полугодие, год) работникам и руководителям снижается от 0 до 100 процентов:

- за нарушение трудовой дисциплины;
- за неудовлетворительную работу;
- невыполнение должностных обязанностей (на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении);
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации.

В случае снижения размера премии руководителя Учреждения, оставшаяся сумма премии направляется на премиальный фонд работников Учреждения.

Премия относится к стимулирующим выплатам и является нефиксированной частью оплаты труда работника и включает в себя следующие виды выплат: годовую премию по результатам работы, единовременные (разовые) премии и не носит обязательный характер.

### **3. Формирование и размер премиальной выплаты**

3.1. Формирование премиальной выплаты производится за счет средств из республиканского бюджета, местного бюджета в пределах фонда оплаты труда и выплачивается работникам при окончательном расчете за отчетный период. Отчетный период для начисления премиальных выплат является квартал (полугодие, год). Срок выплаты премии - квартал, полугодие, год.

3.2. Общий премиальный фонд премирования по итогам работы за квартал (полугодие, год) определяется по каждому учреждению отдельно и рассчитывается по следующей формуле:

$$P_y = \frac{\text{Общий премиальный фонд учреждения}}{\text{среднесписочную численность}}$$

3.3. Размер премии на 1 работника рассчитывается по следующей формуле:

$$P_n = GO * K_k,$$

где:

$P_n$  - размер премии на 1 работника Учреждения;

$GO$  - сумма окладов 1 работника за отработанный период;

$K_k$  - корректирующий коэффициент.

Корректирующий коэффициент используется для определения размера годовой премии. Значение корректирующего коэффициента рассчитывается отдельно по каждому Учреждению по формуле:

$$K = \Phi_{п} / S_{о},$$

где:

$\Phi_{п}$  - общий премиальный фонд;

$S_{о}$  - сумма окладов по учреждению за отработанный период.

опиито, пронумеровано и скреплено

счатьяю 4 (Четире) листов

Должность методист  
МБУК "Блики"

Подпись Василь - Данилов

