

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера (премии)
по итогам выполнения показателей
эффективности деятельности работника
ГАУК и И Нефтекамская госфилармония

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 5 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 (в редакции от 14.01.2014) («Собрание законодательства Российской Федерации», 18.08.2008, № 33, ст. 3852, 27.01.2014, № 4, ст. 373) в целях дальнейшего совершенствования оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры всех форм собственности (федеральной, региональной, муниципальной) и является локальным нормативным актом, регламентирующим:

- порядок выплат стимулирующего характера (премий) по итогам выполнения показателей эффективности работником;
- условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности работником.

1.2. Премияльный фонд работника устанавливается в пределах стимулирующего фонда, включая:

- бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и средств, полученных от оптимизационных мероприятий);
- средства, полученные от приносящей доход деятельности;
- за счет спонсорских и целевых средств.

2. Виды премий, показатели премирования

Премирование предусматривает выплату сотрудникам денежных сумм сверх его основного заработка в целях поощрения за безупречное выполнение

трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными актами, приказами директоров структурных подразделений.

При премировании работника учитываются:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премиальное вознаграждение выплачивается особо отличившимся штатным работникам учреждения, при условии отсутствия у работников дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой, производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, по следующим показателям и критериям оценки эффективности труда работников филармонии выполненными за определенный период времени.

Списки лиц, рекомендуемых для премиального вознаграждения, определяются руководителями подразделений учреждения с учетом вклада каждого работника в выполнение плановых и производственных показателей, обеспечение качества выполняемых работ, проявленной инициативы и творчества, и представляются на утверждение директору.

К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий. Конкретные размеры и перечень критериев и показателей приведены в Приложении №1. Расчет стоимости 1 балла для работников всех отделов, производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплату стимулирующего характера делится на количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работниками баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость 1 балла умножается на количество установленных в оценочном листе работника баллов.

В отдельных случаях при вознаграждении учитываются следующие показатели:

1. Художественно-руководящий, артистический персонал

- качество законченной работы
- надлежащее исполнение своих обязанностей
- соблюдение производственной этики и служебного поведения.

- степень участия в мероприятиях республиканского, зонального, городского значения, направленных на повышение авторитета учреждения
- состояние работы по обновлению и созданию нового репертуара (концерты, спектакли, цирковые номера высокого художественного уровня)
- хорошие результаты аттестации
- выполнение показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год)
- проявленная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

2. Административно-управленческий персонал

- выполнение государственного задания
- своевременное поступление выручки от проведенных мероприятий
- наличие коллективного договора, отвечающего требованиям трудового законодательства
- подготовка служебных документов в соответствии с установленными требованиями
- своевременное, полное достоверное и качественное предоставление отчетности
- финансово-хозяйственная дисциплина
- привлечение внебюджетных источников
- дополнительный объем работы (производится за выполненную работу, не входящую в круг трудовых обязанностей работника по поручению руководителя);

3. Вспомогательный персонал

- способность в короткие сроки осваивать технические средства;
- качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения
- тактичное отношение к посетителям, зрителям, соблюдение Кодекса этики и служебного поведения
- экономия ГСМ и других расходных материалов
- безаварийная работа транспорта
- сохранность документации и соблюдение интересов предприятия
- участие в общественной деятельности учреждения.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и заместители руководителя учреждения по данному направлению

3. Размер и порядок начисления премий

3.1. Размер премиального вознаграждения определяется в процентном отношении к окладу либо в абсолютной величине и максимальным размером по итогам за определенный период времени не ограничен.

Размер вознаграждения работника зависит от:

- выполнения условий настоящего Положения, трудового договора;
- финансовых возможностей учреждения;
- фактически отработанного периода времени;
- трудового вклада работника в выполнение плановых заданий, качества подготовки, проведения мероприятий и своевременной сдачи отчетности, связанных с уставной деятельностью учреждения и выпускаемой продукции или производством работ.

3.2 Вознаграждение не списочному составу и временным работникам выплачивается по ходатайству руководителей подразделений и профсоюзного комитета на основании приказа работодателя.

В непрерывный стаж работы для учета при определении размера вознаграждения работника включаются периоды, предусмотренные трудовым законодательством и иными законодательными и локальными нормативными правовыми актами.

3.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам при поощрении Главой Республики Башкортостан, присвоении почетных званий, награждении орденами и медалями, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан в размере до пятикратного размера базовой единицы для определения окладов по профессионально-квалификационным группам, согласно Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27.03.2008 № 94, при поощрении Благодарственным письмом Министерства культуры Республики Башкортостан в размере однократного размера базовой единицы для определения окладов по профессионально-квалификационным группам, согласно Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27.03.2008 № 94.

При награждении Почетной грамотой Исполнительного комитета международного союза общественных объединений «Всемирный курултай (конгресс) башкир» выплачивается премия в размере до 3000 рублей.

При награждении Почетной грамотой Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан выплачивается премия в размере до 3000 рублей.

При поощрении Благодарностью Администрации городского округа города Нефтекамск Республики Башкортостан выплачивается премия в размере до 1000 рублей.

При награждении Почетной грамотой Совета городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан выплачивается премия в размере до 2000 рублей.

При награждении Благодарностью Совета городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан выплачивается премия в размере до 1000 рублей.

При награждении Почетной грамотой отдела культуры городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан выплачивается премия в размере до 2000 рублей.

При награждении Почетной грамотой учреждения выплачивается премия до 1500 рублей.

При поощрении Благодарственным письмом учреждения премия выплачивается до 1000 рублей.

3.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполненных особо важных работ в целях поощрения за оперативность и качественный результат труда:

- выпуск новой и возобновление ранее созданных программ;
- за организацию и проведение фестивалей республиканского, регионального, общегородского значения;
- за активное участие в срочных общехозяйственных работах (помывка витражей, очистка снега и т.д.).

Размер премий устанавливается до одного должностного оклада. Премия может начисляться как в %, так и фиксированной суммой.

3.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы:

- за выполнение большого объема работы в короткие сроки;
- за быстрое освоение новых информационных технологий;
- способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие повышение производительности труда и качества работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения

Размер премий устанавливается до двух должностных окладов. Премия может начисляться как в %, так и фиксированной суммой.

3.6. Единовременное поощрение. Работникам ГАУК и И Нефтекамская госфилармония может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату:

- в связи с профессиональными праздниками;
- в связи с праздничными датами.

Решение о премировании и конкретном размере принимает директор филармонии. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены и зависят только от финансового положения учреждения.

3.7. Премирование директора ГАУК и И Нефтекамская госфилармония производится на основании приказа Министерства культуры Республики Башкортостан с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности театрально-концертного объединения.

3.8. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д., выплачиваются премии в пределах фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда.

3.9. Представление на премирование происходит в конце периода премирования.

3.10. Бухгалтерия представляет директору сведения о фонде оплаты труда и фонде премирования и размере средств, направляемых на премирование работников.

3.11. Директор утверждает общий размер премии к выплате за выполнение показателей премирования и на основе отчетных данных структурных подразделений распределяет между ними средства, направленные на премирование.

3.12. Заместители директора, художественные руководители, курирующие соответствующие подразделения, вносят предложения о размере поощрения руководителей структурных подразделений.

3.13. Руководители структурных подразделений подают соответствующим заместителям директора предложения о поощрении конкретных работников. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре. Согласованные предложения (протокол комиссии) представляются на утверждение директору и после утверждения являются основанием для издания приказа по театральнo-концертному объединению о выплате работникам премий.

3.14. Руководитель филармонии самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, художественных руководителей, главного бухгалтера, начальника отдела кадров, юрисконсульта и секретаря руководителя.

4. Заключительные положения

4.1. Премии начисляются в следующем месяце, после подведения итогов и выплачиваются вместе с заработной платой только при наличии средств, предусмотренных на эти цели.

Работники, не выполнившие условия настоящего Положения, не подлежат вознаграждению в течение 6 месяцев:

- при отсутствии на рабочем месте, более 4 часов (прогул) без уважительной причины;
- при появлении или нахождении на рабочем месте, либо на территории учреждения в алкогольном, наркотическом или ином токсическом опьянении;
- при наличии дисциплинарных нарушений, без уважительных причин, выраженных в срыве плановых заданий, в самоустранении от выполнения должностных обязанностей и распоряжений руководителей учреждения, в отсутствие качества выполняемых работ, в нарушении правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, в

неисполнении норм охраны труда, правил техники, электро и пожарной безопасности.

4.2. По ходатайству руководителей подразделений и профсоюзного комитета и по решению работодателя вознаграждение может быть начислено в сниженном размере работникам, совершившим незначительные нарушения правил внутреннего трудового распорядка, либо должностной инструкции, несоблюдения кодекса этики и служебного поведения.

4.3. Периодичность выплаты премий персоналу не устанавливается, т.к. носит разовый характер.

5. Другие вопросы премирования

В целях социальной защиты работников:

5.1. Из экономии фонда оплаты труда за счет бюджетных источников и средств от приносящей доход деятельности может быть выплачена:

- материальная помощь
- единовременная материальная помощь

Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

5.2. Единовременная материальная помощь выплачивается 1 раз в год к очередному отпуску. Размер ее может составлять до 2-х должностных окладов.

▪ Юбилеям (50, 55, 60, 75) производить единовременную выплату при стаже работы в филармонии:

- до 1 года – до 0,5 должностного оклада
- от 1 до 5 лет – до одного должностного оклада
- от 5 до 10 лет – до двух должностных окладов
- свыше 10 лет – до пяти должностных окладов

или вручается ценный подарок в размере вышеуказанных выплат.

▪ Работающим пенсионерам и пенсионерам, находящимся на пенсии по старости, по инвалидности, ушедшие из филармонии, ко Дню пожилых людей один раз в год выплачивается материальная помощь в размере до 1 000 рублей.

▪ Работающим пенсионерам и пенсионерам, ушедшим на пенсию по старости, по инвалидности при увольнении по инициативе самого работника выплачивается единовременное вознаграждение в размере до 150% от средней заработной платы.

5.3. Материальная помощь выплачивается:

- на лечение и приобретение медикаментов;
- на приобретение санаторно-курортной путевки
- на погребение как работников учреждения, так и их близких родственников (мать, отец, братья, сестры, муж, жена, дети)
- на свадьбы работников
- на рождение ребенка

- малообеспеченным и низкооплачиваемым сотрудникам;
- при поступлении на работу молодым специалистам в размере 30 000 (тридцать тысяч) рублей единовременно;
- сотрудникам, призванным на военную службу по мобилизации и заключившим контракт с Министерством обороны Российской Федерации о прохождении военной службы в ВС РФ в период СВО, предоставляется единовременная материальная помощь в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей;
- при поступлении ребенка в первый класс.

Максимальный размер материальной помощи не может быть выше уровня средней заработной платы за последние 6 месяцев. Минимальный порог не ограничивается, выплачивается не более 2-х раз в год.

Единовременная материальная помощь и материальная помощь на другие цели может быть выплачена в одном календарном месяце при наличии финансовых средств на эти цели.