

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Региональная информационно-библиотечная система»

1. Общие вопросы

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Региональная информационно-библиотечная система» (далее - Учреждение) разработано на основе норм действующего законодательства Российской Федерации с изменениями и дополнениями: Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Главного управления культуры города Севастополя от 06.04.2017г. № 114 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений (организаций), занятых в сфере культуры, и государственных учреждений, функций и полномочия учредителя которых осуществляет Главное управление культуры города Севастополя» (в редакции приказа от 06.11.2018 № 351), в целях стимулирования работников учреждения к повышению эффективности их деятельности и деятельности учреждения, повышения качества оказываемых услуг, поощрения за выполненную работу.

1.2. Положение определяет порядок установления, размеры стимулирующих выплат согласно целевых показателей эффективности, критериев оценки результативности деятельности сотрудников Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия и порядок начисления выплат стимулирующего характера.

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

2.2. Основными критериями премирования являются следующие:

- интенсивность, напряженность труда;
- своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности (аттестация персонала, соблюдение требований пожарной безопасности, выполнение норм по охране труда и здоровья);
- сложность выполняемой работы;
- исполнительная дисциплина;
- соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- особый характер работы, требующий: инновационного и творческого подхода к выполнению заданной работы, дополнительных разносторонних знаний и мастерства, необходимость постоянного самостоятельного обучения и совершенствования полученных знаний и опыта, повышения квалификации;
- выполнение дополнительных работ и обязанностей организационно-распорядительного характера;
- высокое профессиональное мастерство;
- содержание и объем дополнительно выполняемых работ;
- достижение определенных финансово-экономических результатов;
- выполнение трудовых обязанностей в особых условиях.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению комиссии о премировании ГБУК г. Севастополя «РИБС» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, порядок и критерии их выплаты устанавливаются Главным Управлением культуры города Севастополя.

2.4. Показателем установления стимулирующей надбавки за высокие результаты работы является наличие звания.

2.4.1. Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы может устанавливаться в размере 10 % от оклада:

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный», союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, Республики Крым (Крымской области, Крымской Автономной Советской Социалистической Республики, Автономной Республики Крым) по основному профилю профессиональной деятельности Учреждения надбавка выплачивается при условии установления соответствующей выплаты за звание до 01.07.2017 года.

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» в сфере культуры, предусмотренное Законом города Севастополя от 19.04.2017 № 336-ЗС «О наградах города Севастополя».

2.4.2. В размере 20 % от должностного оклада:

- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины по основному профилю профессиональной деятельности учреждения. За почетное звание «Народный» Республики Крым (Крымской области, Крымской Автономной Советской Социалистической Республики, Автономной Республики Крым) по основному профилю профессиональной деятельности учреждения надбавка выплачивается при условии установления соответствующей выплаты за звание до 01.07.2017 года;

2.4.3. В размере 40 % от должностного оклада:

- работникам, которые награждены орденами в сфере культуры и искусства СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины. За ордена в сфере культуры и искусства Республики Крым (Крымской области, Крымской Автономной Советской Социалистической Республики, Автономной Республики Крым) надбавка выплачивается при условии установления соответствующей выплаты до 01.07.2017 года.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы устанавливаются по одному из имеющихся оснований.

Стимулирующая выплата за высокие результаты работы может выплачиваться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается при наличии квалификационной категории установленной по результатам аттестации.

Размеры стимулирующих надбавок

Основание для установления коэффициента (квалификационная категория)	Размер коэффициента за квалификационную категорию
главный	0,35
ведущий	0,30
первая категория	0,15
вторая категория	0,10

2.6. Стимулирующая выплата за выслугу лет к должностному окладу может быть установлена всем работникам в зависимости от общего количества лет:

- проработанных в учреждениях культуры независимо от занимаемой должности;

- проработанных в других учреждениях, если занимаемая должность соответствовала сфере культуры. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Постановление Минтруда РФ от 16.07.2003 № 54 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 58, Разделы: «Общие профессии».

Количество проработанных лет учитывается за работу в государственных или (и) муниципальных учреждениях в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 25 лет	25
свыше 25 лет	30

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы:

- за месяц,
- за квартал,
- за полугодие
- по итогам года.

2.8. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг со стороны граждан. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся бюджетных средств. Конкретный размер премии может определяться, как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника до истечения календарного месяца премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное время.

2.9. Разовые премиальные выплаты могут выплачиваться за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя в соответствии с Законом города Севастополя «О наградах города Севастополя» от 19.04.2017г. № 336-ЗС.

3. Порядок премирования и лишения премий

3.1. По настоящему Положению премируются руководители структурных подразделений, библиотечные работники и обслуживающий персонал, работающие постоянно и совместители, отличившиеся в выполнении и перевыполнении плановых показателей, достигшие высоких результатов в работе, соблюдавших трудовую и исполнительную дисциплину.

3.2. Размеры премий устанавливаются комиссией о премировании ГБУК города Севастополя «РИБС» с учетом трудового вклада и выполнения, и перевыполнения плановых показателей и при наличии средств за счет экономии фонда оплаты труда.

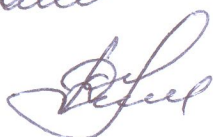
3.3. Руководитель ГБУК г. Севастополя «РИБС» премируется по согласованию с вышестоящей организацией (Главным управлением культуры города Севастополя).

3.4. Работники лишаются премии полностью или частично за следующие нарушения и производственные упущения:

- за нарушение требований должностных инструкций;
- за несвоевременное или некачественное выполнение поручений руководителя, плановых показателей, представление планов, отчетов и другой документации;
- за упущение, повлекшее жалобы со стороны читателей;
- за нарушение производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Семшованко

Юр



С.В. Думан