Приложение № 4

 к коллективному договору МБУК

 «МФКЦ» Тюменцевского района на

 2021-2024 гг.

 **Утверждаю:**

 директор МБУК «МФКЦ»

 Тюменцевкого района

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Н. Гилева

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

О порядке и условиях применения стимулирующих выплат

работникам МБУК «МФКЦ» Тюменцевского района

 1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оплаты труда работников культуры, в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», во исполнение статьи 5 закона Алтайского края от 9 ноября 2004 года № 37-3С « Об оплате труда работников краевых государственных и муниципальных учреждений в Алтайском крае», на основании постановления администрации Алтайского края № 77 от 27.02.2007 года «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам краевых государственных учреждений культуры» и на основании постановления администрации Тюменцевского района № 147 от 04.04.2007 года « Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений культуры в Тюменцевском районе» и вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении качества работы.

1.2.Действие Положения распространяется на работников МБУК «МФКЦ» Тюменцевского района

 2. Виды стимулирующих выплат

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

2.1. надбавки стимулирующего характера;

2.2.премия по основным результатам деятельности (за месяц, квартал, год).

2.2.1.Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

-премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

-премия за качество выполняемых работ;

-премия за выполнение особо важных и срочных работ;

-премия за интенсивность и высокие результаты работы;

-единовременные (разовые) поощрительные премии.

2.2.2. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств районного бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев премирования работников могут учитываться:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

-соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.2.3.Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премию за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам Учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу) за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев начисления выплат стимулирующего характера.

2.2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда и максимальными размерами не ограничивается. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных пред ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности учреждения исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

2.2.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;

написание и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничивается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2.6. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

-по итогам работы за год;

-в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

-в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

-в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

-в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

2.2.7.  По решению руководителя Учреждения осуществляется премирование:

- специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

-остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.2.8. Порядок премирования работников Учреждения определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

2.2.9. По каждому структурному подразделению руководителем Учреждения устанавливаются показатели премирования исходя из возложенных на подразделение функций.

2.2.10. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемая Учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется локальным нормативным актом учреждения.

2.2.11. Руководителем Учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости поощрения трудового коллектива или отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных настоящим положением и локальным актом учреждения.

 3. Условия применения стимулирующих выплат

3.1.Работникам МФКЦ устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении в должностях специалистов и (или) руководителей в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10% тарифной ставки (оклада), от 5 до 10 лет – 15% тарифной ставки (оклада), от 10 до 15 лет – 20% тарифной ставки (оклада), свыше 15 лет – 30% тарифной ставки (оклада).

3.2. Надбавки стимулирующего характера работникам МФКЦ устанавливаются:

3.2.1. За напряженный и интенсивный труд-10%;

3.2.2.За выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников-10% тарифной ставки;

3.2.3. За организацию методической работы с государственными и муниципальными учреждениями культуры-10% тарифной ставки.
3.2.4.За внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий-10 %;

3.2.5.За высокую эффективность работы- 10 %

3.2.6. За превышение суммы баллов объемных показателей- 10 %

 4. Порядок применения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом председателя комитета по культуре на руководителя МФКЦ и приказом директора МФКЦ на работников данного учреждения за счет и в пределах средств на оплату труда, утвержденных учредителем на текущий финансовый год.

4.2.Стимулирующие выплаты начисляются к тарифной ставке (окладу) работника МФКЦ.

4.3. Конкретные размеры стимулирующих выплат, условия их применения, а также условия, при наступлении которых не производится применение выплат либо уменьшается их размер, устанавливаются локальными нормативными актами МФКЦ.

4.4.Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

4.5. Условия установления и размеры стимулирующих выплат лицам, работающим в МФКЦ на условиях внешнего совместительства, а также неполного рабочего дня, определяются локальными нормативными актами МФКЦ.