

Положение о стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Усть-Таркского района»

Стимулирующая выплата - это доплата к основному заработку работника. Она выплачивается, чтобы стимулировать работника к качественному результату труда или поощрить за выполненную работу.

1. Общие положения.

1.1. В данном Положении используются следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты работникам включают в себя денежные выплаты.

установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам библиотеки включают в себя выплаты по результатам труда (премии), направленные на повышения качества библиотечного обслуживания.

1.1. Персональные надбавки работникам библиотеки включают в себя выплаты, стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью обеспечения объективности оценки вклада каждого сотрудника в эффективное функционирование и развитие МБУК «ЦБС Усть-Таркского района» и регламентирования процедуры стимулирующего характера в пределах имеющихся бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат далее (баллов) за качество труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Усть-Таркского района». Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых контрольных показателей, мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения.

1.4. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании приказов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с представителем трудового коллектива библиотечных работников.

1.5. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной

заинтересованности работников Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Централизованная библиотечная система Усть-Таркского района», в повышении качества библиотечных процессов, развитии творческой активности и инициативы.

1.6. Баллы устанавливаются в соответствии с критериями оценки целевых показателей

эффективности работы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Усть-Таркского района». Для оценки результативности и эффективности работы работников учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. Критерии оценки могут регулярно меняться, в соответствии с изменениями приоритетных задач и целей учреждения.

1.7. Оценочные листы представляют собой табличную форму с графами: наименование показателя, расчет показателей, план/выполнение, самооценка, подтверждено комиссией.

Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Усть-Таркского района», по итогам отработанного периода (за месяц). Определяется сумма баллов каждого сотрудника. Стоимость одного балла (т. е. сумма стимулирующих выплат каждого сотрудника определяется путем деления суммы стимулирующих выплат на общее количество баллов (на число его работников)).

1.8. При оценке качества и результата деятельности сотрудников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- за расширение зоны обслуживания;
- за грантовую, проектную деятельность;
- за участие в конкурсах;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- за качество выполняемых работ;
- за перевыполнение плановых показателей.

Конкретный размер баллов (на усмотрение учреждения) по итогам работы может исчисляться:

- в баллах;
- в процентном соотношении к должностному окладу;
- в абсолютном денежном выражении.

1.9. Комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера (премий) работнику на основании представленных в срок до 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, отчетов (оценочных бланков) о выполнении показателей эффективности. В случае установления комиссией нарушений по результатам работы, представленные оценочные листы возвращаются работнику для исправления, доработки, дополнений в однодневный срок. Не предоставленные в срок, определенный данным положением, отчеты (оценочные листы), не рассматриваются. Соответственно, баллы не начисляются.

2.1. Сотрудники учреждения могут работать в учреждении как по основной работе, совмещая несколько профессий (должностей), так и по совместительству (внутреннему или внешнему). Поэтому следует понять, является ли выполнение дополнительной (другой) работы для работника совместительством (выполняется в свободное от основной работы время) или совмещением (в течение установленной продолжительности рабочего дня).

2.2. Если работник принят на работу на условиях гражданско-правового договора, он не подпадает под действие установленной в учреждении системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты ему не предоставляются.

2.3. Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному им времени, в зависимости от выработки либо на других условиях трудового договора (ст. 285 ТК РФ). Максимальными размерами не ограничивается.

2.4. Работающим по внешнему или внутреннему совместительству оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.5. Установленные в локальном акте или коллективном договоре критерии назначения стимулирующих выплат должны зависеть от качества и социального эффекта от работы

учреждения культуры. Но они не должны зависеть от того, является ли работа сотрудника основной или он исполняет ее по совместительству. Запрет на дискриминацию при установлении и изменении условий труда установлен статьей 132 ТК РФ.

3. Лишение доплат

3.1. Основанием для полного или частичного лишения доплат (баллов) является:

- несвоевременное и (или) некачественное написание планов, отчетов - до 50%;
- нарушение должностной инструкции - до 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка - до 100%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя) - до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы пользователей (конфликтные ситуации) - до 100%;
- неисполнение приказов и распоряжений директора Учреждения - до 100%;
- замечания по ходу внутреннего контроля - до 50%.

3.2. При наличии у работника одного или нескольких больничных листов за расчетный период, комиссия по назначению доплат и надбавок устанавливает стимулирующие выплаты пропорционально отработанному времени, а при условии выполнения (перевыполнения) контрольных показателей, стимулирующие выплаты выплачиваются в полном объеме (в пределах фонда оплаты труда) и максимальными размерами не ограничиваются.

3.3. Так же и при условии начала очередного (ежегодного отпуска), с середины месяца и выполнении всех показателей работы, стимулирующие выплаты, по решению комиссии, могут быть начислены в полном объеме и максимальными размерами не ограничиваются.

3.4. Стимулирующие выплаты могут быть изменены-снижены, повышены или отменены, на основании протокола заседания Комиссии по определению размера стимулирующих выплат, приказу директора учреждения.

3.5. Состав комиссии из трех человек определяется на собрании трудового коллектива, общим голосованием, оформляется приказом директора.

Лист ознакомления с

Посетителями о стимулировании

№п/п	ФИО	подпись
1	Леготская Светлана Александровна	Л
2	Сергеева Елена Викторовна	С
3	Широшину Наталья Александровна	Ш
4	Назарова Татьяна Викторовна	Н
5	Даниловская Нуртани Абдрахмановна	Д
6	Замлин Андрей Александрович	З
7	Анобукеева Елена Михайловна	А
8	Минин Анатолий Иванович	М
9	Сорокина Елена Александровна	С
10	Шенникова Наталья Александровна	Ш
11	Солова Гурген Хачатурович	С
12	Винникова Елена Александровна	В
13	Кроузе Мария Викторовна	К
14	Сухоруков Андрей Сергеевич	С
15	Синцова Наталья Александровна	С
16	Конюшенкова Лина Ивановна	К
17	Мамедова Айно Васильевна	М
18	Мамедова Наренда Владимировна	М
19	Пугачев Сергей Александрович	П
20	Ганевич Анна Александровна	Г
21	Сергеев Алексей Викторович	С
22	Посолов Константин Александрович	П
23	Наумова Анна Михайловна	Н
24	Степанов Борис Александрович	С
25	Кейбант Игорь Сергеевич	К
26	Самусева Мария Васильевна	С
27	Михайлова Ольга Викторовна	М
28	Каримова Елена Александровна	К
29	Алексеева Наталья Сергеевна	А
30	Михайлова Анна Александровна	М

Прошито и пронумеровано



/ *Читыше* / ЛИСТОВ
/ *Леонова С.А.*