Приложение № 3

к коллективному договору

от «11»декабря 2015 г.

**Положение**

**о премировании работников**

**муниципального казённого учреждения культуры**

**«Шипицынский культурно - досуговый центр»**

**Чистоозёрного района Новосибирской области** (далее по тексту – Учреждение).

**1. Общие Положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Учреждения (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.3. В настоящем Положении, под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные нормативно правовыми актами Учреждения.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения в улучшении результатов работы Учреждения.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением задач в соответствии с установленным муниципальным заданием по оказанию услуг, руководителем Учреждения.

 1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.7. Премирование работников культуры производится в рамках утвержденного фонда материального стимулирования, исчисляемого в размере, кратном месячному фонду заработной платы из расчета должностных окладов (тарифных ставок), постоянных доплат и надбавок, районных коэффициентов, и сложившейся экономии фонда оплаты труда.

**2. Виды премий и источники выплаты премий.**

 2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

 2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год, в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями руководителя. При этом под высокими производственными показателями в данном Положении понимается:

2.2.1. Для специалистов культурно – досуговой деятельности: наличие организаторских способностей, активное участие в подготовке и проведении качественных мероприятий по организации культурного досуга населения, поддержка и развитие народного самодеятельного и декоративно - прикладного творчества, работа со всеми возрастными слоями и социальными категориями населения.

2.2.2. Для работника библиотеки: повышенный уровень обслуживания читателей, выполнение общественных работ, за высокое достижение в труде, внедрение новых форм и методов работы с читателями, составление и выполнение программного обслуживания читателей, проведение массовых мероприятий и качества их, за методическую работу, наличия высокого профессионализма (наличия поощрения в течения года).

 2.2.3. Для работника бухгалтерии: обеспечение кассовой и финансовой дисциплин, досрочное определение ежемесячных результатов финансово- хозяйственной деятельности, своевременная сдача всех видов отчетности и налоговых деклараций, за высокое достижение в труде.

2.2.4. Для технических работников: высокое качество выполняемой работы в соответствии с характеристиками работ.

 2.3. При текущем премировании учитывается также выполнение работником трудовых обязанностей за заболевшего сотрудника или по вакантной должности (внутреннее совместительство).

2.4. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников Учреждения:

2.4.1. По итогам успешной работы работников учреждения за год.

2.4.2. За выполнение дополнительного объема работ.

2.4.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководителя.

2.4.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

2.4.5. За многолетний труд в Учреждении, в связи с выходом на пенсию. 2.4.6. За профессиональный праздник (день работника культуры, день библиотекаря, день бухгалтера). Размер премии определяется с учетом личного трудового вклада.

2.5. Премии, предусмотренные п.п.2.2.,2.3.,.включаются в расчет среднего заработка, предусмотренные п.п. 2.4. в расчет среднего заработка не включается, выплачиваются премия в пределах фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда.

**3. Размеры премий.**

3.1. Премирование работников учреждения осуществляется: в пределах фонда оплаты труда и при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

3.2. Размер текущих премий работников Учреждения может устанавливаться в размере до 200% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу (месячной тарифной ставке) по представлению руководителя согласно штатному расписанию.

 3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника руководителем в твердой сумме или в процентах от заработной платы по представлению руководителя структурного подразделения.

3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

**4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

4.1. Премирование работников учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения, устанавливающего размер премии каждому работнику. Установление размеров текущих премий производится ежегодно.

 4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы Учреждения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

 4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу (военные сборы) в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

 4.4. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению руководителя Учреждения.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя Учреждения, совершения иных нарушений, руководитель Учреждения имеет право производить премию в частичном или полном не начислении работнику текущей премии.

4.6. Полное или частичное не начисление текущей премии производится на основании приказ руководителя Учреждения с обязательным указанием причин.

 4.7. Выплата текущей премии осуществляться в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

4.8. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное пунктом 2.4.1.-2.4.4. настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события, предусмотренного подпунктом 2.4.6.

**5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на бухгалтера учреждения.

5.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения.