

Приложение № 4  
к Коллективному договору  
МАУ «ГДК»

Принято  
общим собранием работников  
МАУ «ГДК»

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Протокол № \_\_\_

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о премировании работников**

### **МАУ «Городской дом культуры им.Н.Островского»**

#### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) Муниципального автономного учреждения «Городской дом культуры им.Н.Островского» (далее – МАУ «ГДК», учреждение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами РФ, иным законодательством РФ.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Положение устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МАУ «ГДК» и предусматривает текущее и единовременное премирование. Единовременные премии не входят в расчет среднего заработка.

1.4. Премирование осуществляется за счет средств фонда оплаты труда, за счет средств областного бюджета (на достижение целевых показателей по плану мероприятий «дорожной карте») в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств и за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника.

#### **2. Виды премий и основания для премирования.**

2.1. Настоящим Положением устанавливаются виды премий:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- при поощрении правительственными, отраслевыми наградами, званиями и другими поощрениями;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, в том числе к юбилеям учреждения;
- к юбилейным датам работника.

2.2. Начисление всех видов премий производится на основании приказа руководителя учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета. Выплата текущих премий осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

2.3. Основанием для издания приказа о премировании служат:

– для работников подразделений МАУ «ГДК» (культурно-досуговый отдел, Молодежный театр «Наш мир», производственно-технический отдел, рабочие и обслуживающий персонал) – представление руководителей соответствующих подразделений;

– для руководителей структурных подразделений, главных специалистов, иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора учреждения;

– для заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов, подчиненных директору – по решению директора.

2.4. Для руководителя учреждения виды премий установлены в «Положении о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных УМСП КиС Администрации ЗАТО Северск» от 31.07.2014 № 205 (с изменениями).

Условия премирования установлены в приказе УМСП КиС Администрации ЗАТО Северск от 29.09.2011 № 106 «Об утверждении показателей отнесения к группам по оплате труда руководителя, целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности работы руководителей, условий премирования руководителей, состава и полномочий комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, формы и сроков представления отчетности о выполнении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры ЗАТО Северск, находящихся в ведении УМСП КиС Администрации ЗАТО Северск» (с изменениями от 24.02.2012, от 16.04.2012).

Размер премиального фонда устанавливается ежегодно в распоряжении Администрации ЗАТО Северск «О годовом премиальном фонде руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении УМСП КиС Администрации ЗАТО Северск».

2.5. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения установлены следующие виды премий:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- в связи с юбилейными датами их рождения.

Размер премиального фонда заместителей и главного бухгалтера устанавливается ежегодно в распоряжении Администрации ЗАТО Северск «О годовом премиальном фонде руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в

ведении УМСП КиС Администрации ЗАТО Северск» и составляет 80 процентов от установленного на текущий год премиального фонда руководителя.

### 3. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы начисляется за период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

3.1. При этом учитываются:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- 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 МАУ «ГДК»;
- участие в течение указанного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

3.2. Работникам МАУ «ГДК», занимающим должности, указанные в пунктах 2.3.4., 2.3.5. Положения об оплате труда, премия устанавливается в баллах. Размер премии каждого работника зависит от количества баллов, начисленных за достигнутые им результаты труда. Стоимость балла зависит от размера финансовых средств субсидии на достижение целевых показателей, которые остаются после начисления выплат стимулирующего характера, указанной в п. 4.7. Положения об оплате труда.

Премия устанавливается за качество выполняемых работ, по итогам работы при выполнении следующих показателей и условий выплат:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Количество баллов за достигнутый результат	Периодичность начисления
Премия за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц	Участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>• мероприятия МАУ «ГДК» (не входящие в муниципальное задание)</li> <li>• выездные мероприятия, спектакли МАУ «ГДК»</li> <li>• городские массовые мероприятия, концерты (неоплачиваемые)</li> </ul>	1- 2 балла (в зависимости от сложности мероприятия)	ежемесячно
		1-2 балла (в зависимости от сложности мероприятия)	по мере проведения выездных мероприятий
		2 балла	ежемесячно

	<p>дополнительно)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• областные мероприятия, концерты (согласно письменному приглашению, неоплачиваемые дополнительно)</li> </ul> <p>Результативность участия в фестивалях, конкурсах, смотрах и т.п. различных уровней</p> <p>Городской уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие 1 балл</li> <li>• наличие лауреатов 2 балла</li> </ul> <p>Областной уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие 2 балла</li> <li>• наличие лауреатов 3 балла</li> </ul> <p>Международные проекты (коммерческие, проводимые в областном центре)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие 2 балла</li> <li>• наличие лауреатов 3 балла</li> </ul> <p>Российский (зональный), международный уровень (с выездом в другой город)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие 3 балла</li> <li>• наличие лауреатов 4 балла</li> </ul> <p>Систематическое обновление репертуара, его соответствие перспективному плану работы МАУ «ГДК» (не менее 30 % в год)</p> <p>Проведение творческих отчетных мероприятий,</p>	<p>2 балла</p> <p>1 балл 2 балла</p> <p>2 балла 3 балла</p> <p>2 балла 3 балла</p> <p>3 балла 4 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3-4 балла</p>	<p>ежемесячно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно по итогам творческого сезона</p> <p>единовременно</p>
--	--	---	--

	<p>сольных концертов, выставок, выпуск премьерных спектаклей</p> <p>Стабильность состава участников клубных формирований (90% на начало и конец творческого сезона)</p>	2 балла	единовременно по итогам творческого сезона
Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Напряженность работы; особый режим работы, связанный с подготовкой и проведением внепланового мероприятия; качественная и оперативная подготовка мероприятия (номера)	1-4 балла	единовременно
Премия за участие в общественной работе	Участие в работах по благоустройству территории, организация праздников для работников и ветеранов МАУ «ГДК», профсоюзная деятельность (членам профкома)	2 балла	единовременно

3.4. Премия выплачивается за счет средств субсидии, которая предоставляется Учреждению на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте») «Изменения в сфере культуры, направленные на повышение ее эффективности в ЗАТО Северск», в части повышения заработной платы для работников, занимающих в Учреждении должности работников культуры (далее – субсидия на достижение целевых показателей).

3.5. Работникам МАУ «ГДК», занимающим должности, указанные в пунктах 2.3.1., 2.3.2., 2.3.3 Положения об оплате труда, устанавливается премия за качество выполняемых работ по итогам работы при выполнении следующих показателей и условий выплат:

- интенсивность, своевременность и качество выполняемой работы;
- добросовестное отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;

- личный вклад в выполнение отдельным структурным подразделением учреждения возложенных на него задач и функций;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.6. Размер премии устанавливается в абсолютном значении, предельным размером не ограничен и зависит от финансового состояния учреждения.

3.7. Премия выплачивается за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, либо за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.8. На премию начисляется районный коэффициент.

3.9. Основанием для премирования заместителей директора и главного бухгалтера является выполнение целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

3.9.1. Размер премии установлен в пределах годового премиального фонда согласно ежегодного распоряжения Администрации ЗАТО Северск «О годовом премиальном фонде руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении УМСП КиС Администрации ЗАТО Северск» и распределяется следующим образом:

- ежемесячно 6 процентов от годового премиального фонда (январь, февраль, апрель, май, июль, август, октябрь, ноябрь);
- ежемесячно 7 процентов от годового премиального фонда (март, июнь, сентябрь);
- 31 процент от годового премиального фонда (декабрь).

3.9.2. Премия выплачивается за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания.

3.10. Заместителям директора и главному бухгалтеру установлена ежеквартальная премия за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 80 процентов от премии руководителя, рассчитанной за отчетный квартал за счет средств от приносящей доход деятельности.

#### **4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.**

4.1. Премия начисляется работникам одновременно за участие в выполнении особо важных и срочных работ за оперативность и качественный результат.

4.2. При определении размера премии учитываются:

- степень важности выполняемой работы;
- качества результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

4.2. Размер премии устанавливается в абсолютном значении, предельным размером не ограничен и зависит от финансового состояния учреждения.

4.3. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ заместителям директора и главному бухгалтеру не может превышать двух должностных окладов.

4.4. Премия выплачивается за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, либо за счет средств от приносящей доход деятельности.

## **5. Премии при поощрении правительственными, отраслевыми наградами, званиями и другими поощрениями.**

5.1. Премия начисляется работникам одновременно при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ;
- присвоении почетных званий РФ;
- награждении знаками отличия РФ, орденами и медалями РФ, Почетной грамотой Минкультуры;
- награждении почетными грамотами регионального и местного значения;
- объявлении благодарности.

5.2. Размер премии устанавливается в абсолютном значении, предельным размером не ограничен и зависит от финансового состояния учреждения.

5.3. Размер премии заместителям директора и главному бухгалтеру не может превышать двух должностных окладов.

5.4. Премия выплачивается за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, либо за счет средств от приносящей доход деятельности.

## **6. Премия в связи с государственными или профессиональными праздниками, в том числе к юбилеям учреждения.**

6.1. Премия начисляется работникам одновременно к профессиональному празднику и другим государственными праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день и пр.), к юбилеям учреждения.

6.2. Размер премии устанавливается в абсолютном значении, предельным размером не ограничен и зависит от финансового состояния учреждения.

6.3. Размер данного вида премии заместителям и главному бухгалтеру не может превышать двух должностных окладов.

6.4. Премия выплачивается за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, либо за счет средств от приносящей доход деятельности.

## **7. Премия к юбилейным датам работника.**

7.1. Премия начисляется работникам одновременно к юбилейным датам:

- 50-летие;
- 55-летие и далее, каждые пять лет.

7.2. Премия к юбилейной дате устанавливается в зависимости от стажа работы в МАУ «ГДК»:

- от 01 года до 10 лет (включительно) – 2 000 рублей;
- свыше 10 лет – 2 500 рублей.

7.3. Размер данного вида премии заместителям и главному бухгалтеру не может превышать двух должностных окладов.

7.4. Премия выплачивается за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, либо за счет средств от приносящей доход деятельности.

## **8. Премии не начисляются.**

Премии не начисляются работникам в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- наличия обоснованных претензий, жалоб на качество услуг от заказчиков, партнеров и посетителей МАУ «ГДК»;
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей.

Директор МАУ «ГДК»

Председатель ПК ППО № 2

\_\_\_\_\_ В.В.Шошин

\_\_\_\_\_ В.В.Чивчиш

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Протокол № \_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.