

Приложение № 4  
к Коллективному договору  
от 29 января 2015г

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор ГАУК КО  
«Кузбасскино»



Е.Н. Дудкина

29 января 2015г

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ СОТРУДНИКАМ ГАУК КО «КУЗБАССКИНО»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих и премиальных выплатах сотрудников Государственного автономного учреждения культуры Кемеровской области «Кущбасскино» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 в ред. Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 03.12.2013 №558) «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

1.2. Положение о стимулирующих и премиальных выплатах, надбавках введено с целью усиления материальной заинтересованности, стимулирования материального роста, развития творческой инициативы, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.3. Положение разрабатывается бухгалтерией учреждения согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения, обсуждается, принимается, корректируется на общем собрании коллектива, утверждается генеральным директором учреждения.

1.4. Срок Положения не ограничен, действует до принятия нового.

1.5. Фонд материального стимулирования формируется за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также экономии фонда оплаты труда учреждения. При этом материальное стимулирование может осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.6. Выплаты, предусмотренные данным положением, выплачиваются при наличии средств общего фонда оплаты труда.

## 2. Источники формирования фонда

### 2.1. Стимулирующий фонд

Выплаты из стимулирующего фонда производятся на основании постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011г. № 125 (в ред. Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 03.12.2013 №558) «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

К выплатам стимулирующего характера относятся:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о стимулирующих и премиальных выплатах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютных размерах.

## 2.2. Порядок установления стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты устанавливаются из стимулирующей части фонда оплаты труда дифференцированно в зависимости от объема и качества выполняемой работы по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников.

### Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты – устанавливаются по решению руководителя на срок до 1 года работникам имеющим большой опыт профессиональной работы.
- разовые стимулирующие выплаты - размер, порядок и условия, применения которых определяются руководителем учреждения с учетом мнения председателя профсоюзной организации в пределах фонда оплаты

труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

Разовые выплаты устанавливаются в соответствующем порядке на основании проведенного мониторинга, оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей и устанавливаются по результатам работы за конкретный месяц.

Единовременная выплата к ежегодному основному оплачиваемому отпуску выплачивается на основании личного заявления сотрудника в размере до трех должностных окладов.

### 2.3. Порядок премирования

Премия – дополнительная разовая часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения в целом, или какой-либо его группой.

Единовременное премирование работников учреждения производится по мере необходимости на основании приказа генерального директора в следующих случаях:

к юбилейным датам 50,55,60,65,70,75,80 лет до 5000,00 руб.;

в связи с уходом на пенсию по возрасту, при рождении ребенка, родителям, дети которых идут в первый класс до 5000,00 руб.

Не фиксированный размер премии:

в связи со знаменательными событиями, государственными и профессиональными праздниками;

по итогам работы за год, квартал;

за выполнение плановых показателей;

при награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, почетной грамотой и благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области.

Премиальная выплата за качество выполняемых работ назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании Положения об оплате труда работников ГАУК

КО «Кузбасскино» и Положения о стимулирующих и премиальных выплатах;

Все случаи премирования рассматриваются руководителем по согласованию с председателем профсоюзной организации в индивидуальном порядке в каждом случае

В учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников Учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничен.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может, исчисляться в процентном (бальном) соотношении или в натуральном денежном выражении.

Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Условия премирования.

Основными условиями премирования являются:

Строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;

Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

Качественное проведение мероприятий;

Отсутствие жалоб со стороны зрителей;

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

