Приложение 2

к приказу от 28.09.2017 № 90

**Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат**

**работникам муниципального автономного учреждения** «**Краеведческий музей**»

**Статья 1. Общие положения**

1. Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения «Краеведческий музей» (далее - положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работниковмуниципального автономного учреждения «Краеведческий музей» (далее – учреждения) в повышении эффективности деятельности учреждения, качестве оказываемых услуг, инициативы при выполнении возложенных задач и функций.

2. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Покачи от 24.08.2017 № 896 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Покачи» (с изменениями от 27.09.2017 №1042).

3. Настоящее положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения.

**Статья 2. Порядок, размер и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам учреждения**

1.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) выплата за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

2) выплата за выслугу лет;

3) премиальная выплата по итогам работы.

2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения. 3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

4. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

5. Выплата за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с выполнением условий для осуществления выплаты, указанным в таблице 1 и показателей оценки эффективности деятельности каждого работника и выплачивается ежемесячно.

Для вновь принятых работников (проработавших менее года) выплата устанавливается ежеквартально, с выплатой ежемесячно, по результатам проведения сравнительного анализа с аналогичным периодом предшествующего квартала (или месяца) календарного года эффективности и результативности деятельности работников.

Конкретный размер выплаты определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Таблица 1

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Выплата за интенсивность, высокие результаты в работе и за качество выполняемых работ | 0- 30%  от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:  - участие в выполнении важных работ, мероприятий;  - интенсивность и  напряженность работы;  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);  - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;  - выполнение работником учреждения важных работ, не определённых трудовым договором, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | Ежемесячно, |
|  | Устанавливается за:  - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;  - высокое качество выполняемой работы;  -персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения. |
| 3. | Выплата за  выслугу лет | 30% | при выслуге лет свыше 15 лет | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 20% | при выслуге лет от 10 до 15 лет |
| 15% | при выслуге лет от 5 до 10 лет |
| 10% | при выслуге лет от 3 до 5 лет |
| 5% | при выслуге лет от 1 года до 3 лет |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | До одного месячного фонда оплаты труда | Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | Ежеквартально, в месяце, следующем за отчетным кварталом |

6.Выплата за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается ежеквартально, а осуществляется ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 5% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | до 5%  (за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 5% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | до 5% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | До 5%  (за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 5 %  (за каждый факт нарушения) |

8. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются протоколом общего собрания коллектива учреждения и приказом директора учреждения не чаще 1 раза в год.

9. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работника учреждения в размере, указанном в таблице 1 настоящего Положения.

10. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для:

1) должностей руководителей, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их формы собственности;

2) должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их формы собственности.

11. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении. Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику приказом директора учреждения ежегодно.

12. Премиальная выплата по результатам работы за квартал осуществляется ежеквартально на основании приказа директора учреждения с учетом решения комиссии по осуществлению стимулирования работников учреждения с участием представительного органа при условии выполнения поставленных задач и показателей, качественное и своевременное выполнение муниципального задания.

13. Премиальная выплата устанавливается в размере до одного месячного фонда оплаты труда при согласовании с учредителем.

14. При установлении выплат стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 1 настоящего Положения.

15. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

16. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом доведённых объёмов субсидий, предоставляемых из бюджета города на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. На стимулирующие выплаты не могут быть направлены средства бюджета города Покачи, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объёма предоставляемых услуг.

**Статья 3. Стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения**

1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премирование по итогам работы;

-единовременная премия за выполнение особо важных работ плановых мероприятий, заданий, работ, поручений.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению Учредителя после согласования с заместителем главы администрации города Покачи по социальным вопросам, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных приказом управления культуры, спорта и молодежной политики администрации города Покачи, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором