

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК ЦСМБ г. Хабаровска

Л.Н. Лементович

«22 _____» _____ 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБУК «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ СИСТЕМА МАССОВЫХ БИБЛИОТЕК Г. ХАБАРОВСКА» (МБУК ЦСМБ)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБУК «Централизованная система массовых библиотек г. Хабаровска (далее – Положение) разработано в целях повышения эффективности деятельности работников МБУК ЦСМБ г. Хабаровска (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности и повышения ответственности работников в выполнении уставной деятельности Учреждения.

1.2. Цель премирования – финансовое стимулирование работников Учреждения, повышение производительности труда и эффективности работы.

1.3. Положение устанавливает порядок и условия осуществления премирования работников Учреждения, в том числе осуществления следующих выплат стимулирующего характера:

- премий по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- единовременных премий.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, замещающих должности в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

1.5. Премирование возможно только при наличии свободных денежных средств, расходы которых на материальное стимулирование сотрудников не должны оказывать воздействия на основную деятельность Учреждения.

1.6. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда Работодателя, но не является обязательной выплатой.

2. РАЗМЕРЫ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Работникам Учреждения выплачивается единовременная премия при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными наградами: Знаком «За высокие достижения», Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, награждением администрации г. Хабаровска, Хабаровской городской Думы.

2.2. Работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) на основании ходатайств заместителей директора Учреждения или (и) руководителей структурных подразделений Учреждения, рассматриваемых на заседании комиссии по премированию, создаваемой приказом директора Учреждения с обязательным включением в состав комиссии представителя первичной профсоюзной организации

работников Учреждения. Заместителям директора Учреждения, руководителям структурных подразделений Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) по решению директора Учреждения также после предварительного рассмотрения представлений на заседании комиссии по премированию. Размер и основание данных выплат устанавливаются в приказе директора Учреждения.

2.3. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

2.3.1. За эффективную организацию и проведение в отчетный период мероприятий, осуществление акций и проектов (в том числе за подготовку и проведение (участие в подготовке и проведении) акций и мероприятий, реализацию (участие в реализации) проектов международного, всероссийского, межрегионального, краевого, городского уровней);

2.3.2. За эффективное взаимодействие с общественными организациями, федеральными и муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципальных образований;

2.3.3. За результативное участие работников Учреждения в профильных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, конференциях, выставках (наличие призов, наград, дипломов, благодарностей);

2.3.4. За результативное участие работников в соискании грантов для развития Учреждения, привлечение с участием работников средств федерального бюджета и (или) внебюджетных средств к развитию Учреждения;

2.3.5. При наличии в отчетный период позитивных отзывов о деятельности работников Учреждения, качестве проведенных ими мероприятий, в книге отзывов Учреждения, на сайте Учреждения, в средствах массовой информации.

2.4. Финансовое обеспечение премирования относится к расходам на оплату труда и производится из фонда оплаты труда Учреждения, формируемого исходя из объема ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Премия назначается работнику при наличии в учреждении финансовой возможности.

2.5. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.6. Премии за полугодие или год могут быть выплачены только тем сотрудникам, которые отработали не менее шести месяцев текущего финансового года.

2.7. В период болезни или отсутствия на рабочем месте по причинам, вне зависимости от их характера, работник не выполняет свои трудовые обязанности, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.8. Премии за достижение определенных значимых для Учреждения результатов за неполное отработанное время отдельным работником не зависит от количества отработанных работником часов.

Перечень премируемых сотрудников	% премии от оклада	Примечание
Работники, относящиеся к категории руководителей(зав. филиалами, зав. отделами и секторами)	100%	Премия не может быть ниже 20 – 25 % от оклада
Специалисты в.ч. Главные библиотекари	70%	
библиотекари	50%	

3. УСЛОВИЯ СНИЖЕНИЯ ПРЕМИЙ И ИХ НЕВЫПЛАТЫ

3.1. Работникам не выплачивается премия (полностью или частично) в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ. Основанием для невыплаты является служебная записка зам. директора по основной деятельности, руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении.

3.2. Невыплата работнику премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

3.3. Премия работникам может быть полностью или частично не выплачена в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
 - невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
 - нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
 - нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
 - невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
 - наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;
 - ошибок и искажений в отчетности.
- создание конфликтных ситуаций, нарушающих производственный процесс Учреждения

3.4. Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

3.5. Наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) лишает работника права на получение премии в расчетном периоде, когда он был привлечен к ответственности.

3.6. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания

4. ВЫПЛАТА ПРЕМИИ НЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СОТРУДНИКАМ, УВОЛЬНЯЕМЫМ ПО СЛЕДУЮЩИМ ОСНОВАНИЯМ:

- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение трудовой дисциплины;
- отсутствие на работе без уважительных причин (прогул);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение хищения по месту работы;
- нарушение требований по охране труда. совершение виновных действий специалистом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, повлекших утрату доверия к нему со стороны руководителя;

- предоставление подложных документов или заведомо ложных сведений при выполнении должностных обязанностей;

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Премияльные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с «22» апреля 2022 года и действует до момента изменений Положения об оплате труда. _____

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

5.4. В Положение в установленном порядке могут вноситься изменения и дополнения.

Составлено
Председатель профкома МБУКЦСМБ
Н.П. Сарайкина



Положение разработано согласно рекомендациям
Справочная система «Культура»
© Материал из Справочной системы «Культура».