

УТВЕРЖДЕН

Директор АУ ДО ВО «Центр креативных индустрий»



М.В. Ковалева

Приказ от «31» мая 2024 г. № 03-ОД

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, проведения оценки эффективности деятельности и премирования работников автономного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Центр креативных индустрий»

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, проведения оценки эффективности деятельности и премирования работников автономного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Центр креативных индустрий» (далее — Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 г. - М2 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» (в редакции постановлений правительства Воронежской области от 10.02.2009 г. № 68, от 19.06.2013г., от 25.04.2014г. 366), приказом департамента культуры Воронежской области от 08.10.2014 г. 778-ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных и бюджетных учреждений культуры и искусства» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права, а также в целях экономической заинтересованности работников автономного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Центр креативных индустрий» (далее – Учреждение) в повышении эффективности работы, качества оказываемых услуг, проявления инициативы при выполнении задач, поставленных администрацией Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за отчетный период)

- единовременное премирование,

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора.

Условием получения ежемесячных выплат стимулирующего характера является отсутствие следующих нарушений:

- отсутствие дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Учреждения возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- совершение прогула, появление работника Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;
- фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения Учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба.

При внутреннем совместительстве стимулирование производится по одной из должностей, по выбору Комиссии. «Двойное стимулирование» недопустимо.

2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности приведены в Приложении № 1.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения могут пересматриваться Комиссией в течение финансового года.

Оценку выполнения показателей эффективности работников Учреждения осуществляет Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения (далее - Комиссия), состав Комиссии утверждается приказом по Учреждению, Порядок расчета следующий:

- базовый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается из расчета количества начисленных баллов, умноженных на стоимость одного балла. Стоимость одного балла зависит от размера средств, выделенных для стимулирования (баллы переводятся в проценты). Фонд стимулирующих выплат в пределах экономии фонда оплаты труда утверждается директором ежемесячно по предложению главного бухгалтера и согласованию с членами Комиссии. Решение о фонде стимулирующих выплат Учреждения, об установлении (или отсутствии) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размере конкретных работников принимается комиссией по представлению (служебных записок) руководителей структурных подразделений и оформляется протоколом. Протокол подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии. Выплаты работникам Учреждения исчисляются с учетом фактически отработанного времени.

На основании решения Комиссии издается приказ директора Учреждения. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный

месяц устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными размерами не ограничивается.

Срок представления служебных записок 25 числа каждого месяца, за декабрь – не позднее 15 декабря текущего года. Оценка деятельности сотрудника Учреждения проводится по показателям эффективности за работу конкретного сотрудника в период с 25 числа месяца по 25 число текущего (отчетного) месяца. Ответственными за предоставление сведений о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители структурных подразделений.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в процентном соотношении к должностному окладу при наличии следующих показателей:

- профессиональное мастерство;
- за наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности Учреждения;
- наличие специальных званий по основному профилю профессиональной деятельности (почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный» или (и) «Народный»).

Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается сотрудникам Учреждения, имеющим квалификационную категорию.

Надбавка за квалификационную категорию работникам Учреждения устанавливается с целью стимулирования стремления к качественным результатам труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Сотрудникам Учреждения устанавливаются надбавки за квалификационные категории от должностного оклада в следующих размерах:

- работникам, имеющим квалификационную категорию – от должностного оклада;
- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 15%.

Квалификационная категория указанных работников Учреждения учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Изменение размера надбавки за квалификационную категорию производится со дня издания приказа органом (учреждением), при котором создана аттестационная комиссия по присвоению квалификационной категории.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень, с момента принятия решения ВАК России о выдаче диплома в следующих размерах:

Ученая степень	Размер выплаты
Кандидат наук	1000 руб.
Доктор наук	1500 б.

Надбавка за специальные звания устанавливается работникам, имеющим почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности,

начинающиеся со слов «Заслуженный» или (и) «Народный», с момента представления в Учреждение документа о присуждении специального звания в размерах:

Звание	Размер выплаты
«Народный»	1500
«Заслуженный»	1000

2.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения от должностного оклада в следующих размерах:

Выслуга лет	% от должностного оклада
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
Свыше 15 лет	20

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению директора автономного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Центр креативных индустрий» в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Центр креативных индустрий».

Оценка эффективности и результативности деятельности работников Учреждения производится на основании анализа выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности работников автономного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Центр креативных индустрий» и предоставления каждым сотрудником Учреждения материалов за отчетный период.

При увольнении работника до истечения срока отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначения на должность В соответствующем отчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время. В фактически отработанное в отчетном периоде время не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

Премирование не является гарантированным видом денежного содержания (оплаты труда), а представляет собой вознаграждение, выплачиваемое работникам дополнительно к оплате труда за эффективные результаты работы, а также в случаях выполнения заданий особой важности и (или) повышенной сложности, порученных директором или вышестоящими органами управления. Премирование сотрудников осуществляется при наличии денежных средств в Учреждении.

Премия работника автономного учреждения дополнительного образования Воронежской области «Центр креативных индустрий» не устанавливается в расчетный период в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- привлечение к дисциплинарной и административной ответственности;
- нарушение финансово-хозяйственной дисциплины;
- невыполнение санитарных норм;
- нарушение правил противопожарной безопасности.

В Учреждении устанавливаются показатели эффективности деятельности работников с учетом специфики их трудовой деятельности. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения и критерии оценки в баллах приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Руководители структурных подразделений Учреждения, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетный период, представляют в Комиссию учреждения на бумажном носителе отчет о выполнении показателей эффективности для назначения премии по каждому работнику за отчетный период.

При рассмотрении представленных отчетов комиссия может выносить решение об изменении суммы баллов с учетом имеющихся замечаний и нарушений к качеству выполненной работы, финансовой и трудовой дисциплины.

По решению директора могут быть установлены повышающие коэффициенты к расчетной величине премии к отдельным работникам Учреждения в виде поощрительных санкций согласно Приложения № 3.

Решение Комиссии оформляется протоколом.

На основании протокола директор издает приказ, являющийся основанием для начисления премии.

Премиальный фонд может быть распределен пропорционально количеству заработанных баллов и заработной платы каждого сотрудника. Способ распределения премиального фонда между сотрудниками Учреждения определяется директором,

Стоимость одного балла зависит от премиального фонда.

2.6. Работникам Учреждения выплачиваются единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении

почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и т. д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

Единовременная премия по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может выплачиваться работникам одновременно с целью поощрения за оперативность и качественные результаты труда в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретные размеры единовременных премиальных выплат работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.