



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников МБУ «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников Муниципального бюджетного учреждения «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее — Учреждение).

1.2. Положение вводится в целях повышения эффективности деятельности Учреждения, обеспечения зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых работ и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, укрепления трудовой дисциплины, а также создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Бюджетным Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования "Чурапчинский улус (район)" РС (Я), Уставом МБУ «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система», коллективным договором МБУ «Чурапчинская межпоселенческая централизованная библиотечная система».

1.4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации).

1.5. Премия – денежная выплата работнику, стимулирующая заинтересованность в результатах труда. Премирование работников библиотеки подразделяется на: премирование как награждение за фактически отработанное время по результатам работы за месяц, квартал и год, единовременное премирование к определенным датам, не связанными с результатами труда.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств и производится: за счет средств, предусмотренных из экономии фонда заработной платы.

1.7. Период премирования в каждом конкретном случае определяется приказом руководителя Учреждения. В зависимости от финансовых возможностей и конкретных достижений Учреждения в течение финансового года может быть выплачена премия за определенный месяц или несколько месяцев, определенный квартал или несколько кварталов или один раз в год по итогам работы за год. Основанием для принятия решения о премировании за учетный период является: наличие денежных средств, достижение высоких показателей работы учреждения в целом относительно других периодов работы. В приказе о премировании указывается период, за который производится выплата, достигнутые за этот период показатели.

1.8. Премияльные выплаты выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии.

2. Премирование работников по итогам работы за выполнение показателей по основной деятельности

2.1. Работникам учреждения осуществляются премияльные выплаты по итогам работы, из экономии по основному фонду оплаты труда.

2.2. Основанием для начисления премии работникам Учреждения являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, оценки руководителя учреждения и заведующих подразделений, справки о замечаниях по качеству труда.

2.3. Премияльные выплаты оформляются приказом по Учреждению. Премияльные выплаты носят персонализированный стимулирующий характер и устанавливаются конкретному работнику, предельным размером не ограничиваются. В отдельных случаях могут назначаться руководителем учреждения.

2.4. При определении премияльных выплат учитывается 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, личный вклад работника в деятельность Учреждения.

2.5. Премирование работников производится по следующим показателям:

2.5.1. инициатива, творческий подход в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

2.5.2. высокий уровень проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения и направленных на повышение его авторитета и имиджа среди населения;

2.5.3. высокий уровень организационно-методического обеспечения деятельности библиотек;

2.5.4. выполнение внеплановых, особо важных и срочных работ на высоком качественном уровне;

2.5.5. организация и проведение нетрадиционных форм работы в Учреждении;

2.5.6. привлечение внебюджетных средств;

2.5.7. обеспечение устойчивой работы учреждения целом;

2.5.8. высокая культура обслуживания;

2.5.9. высокий уровень организации и проведения мероприятий;

2.5.10. активное участие в общественной деятельности;

2.6. Премирование по итогам работы распространяется на все категории персонала и осуществляется по показателям ежемесячно, ежеквартально и по итогам года в соответствии с Положением о премировании.

Для определения размеров премий работникам по итогам работы не учитываются периоды:

- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в учебном отпуске в связи с получением второго высшего образования;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы
- нахождение на больничном

2.7. При определении суммы премии учитываются производственные упущения, за которые отдельные работники лишаются премии полностью или частично:

2.7.1. нарушения Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение финансового года до 100 %;

2.7.2. наличие случаев нарушения санитарных правил, инструкций по охране труда и технике безопасности, инструкций и правил по пожарной безопасности до 100 %;

2.7.3. несвоевременное или некачественное оформление, предоставление установленной документации, отчетности или информации, либо наличие необоснованных искажений и приписок к ней до 50 %;

2.7.4. нарушение трудовой дисциплины до 100 %.

2.8. Начисление премии производится за установленный период приказом руководителя

учреждения, и выплачивается одновременно с заработной платой из фонда экономии заработной платы.

2.9. Общая сумма премии внутри коллектива распределяется между всеми работниками коллектива, учитывая показатели труда каждого члена коллектива, в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, подмены отсутствующего работника, помощи другим членам коллектива, соблюдения трудовой и производственной дисциплины и т.д.

2.10. Лишение премии производится только за тот учетный период, в котором имели место или выявлены проступки и упущения в работе.

2.11. Работникам, проработавшим неполный учетный период, начисление премии производится пропорционально отработанному времени в данном учетном периоде.

2.12. Премия по итогам работы не начисляется на тот премиальный период, в котором на работника было наложено дисциплинарное взыскание.

2.13. Премия, выплачиваемая по итогам работы за выполнение показателей по основной деятельности, учитывается при исчислении всех видов средней заработной платы.