СОГЛАСОВАНО

Шакирова Т.В.
председатель профсоюзного комитета
МАУК «Библиотека А.Аалто»

УТВЕРЖДАЮ

Рогозина Е.С.
директор МАУК «Библиотека А.Аалто»
приказ № 21 от 03.02.2025 г

Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МАУК «Библиотека А.Аалто»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам (далее - Положение) МАУК «Библиотека А.Аалто» (далее – Библиотека) регламентирует порядок установления стимулирующих выплат работникам МАУК «Библиотека А.Аалто» (далее – Работники).

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области:

- № 2689 от 21.07.2021 г. «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» с изменениями;

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным приказом директора Библиотеки с учетом мнения представительного органа работников. Общий объем стимулирующих выплат по Библиотеке согласовываются администрацией муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области.

1.4. Положение применяется с целью повышения мотивации труда работников Библиотеки, результативности их профессиональной деятельности.

1.5. Решение о назначении работникам стимулирующих выплат принимается Комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности работников, в том числе от иной приносящей доход деятельности (далее – Комиссия).

Положение о Комиссии, ее состав утверждаются приказом директора Библиотеки.

1.6. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам является приказ директора.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда (включая все источники финансирования оплаты труда) Библиотеки.

2. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Библиотеки, устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 2.1 настоящего Положения, не допускается.

2.3. Решение о назначении работникам Библиотеки стимулирующих выплат принимается Комиссией на основании оценки показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (КПЭ) и критериев оценки деятельности работника (Приложение 1. «Лист оценки эффективности деятельности» по итогам работы за месяц; Приложение 2. «Лист оценки эффективности деятельности» по итогам работы за квартал), предоставленных заведующими отделами (филиалом) в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и поступившей от заместителей директора в письменной форме информации о профессиональных результатах деятельности работника (достижениях и заслугах).

2.4. **Премиальные выплаты по итогам работы**

2.4.1. Премиальные выплаты по итогам работы работника Библиотеки осуществляются с учетом итогов работы работника Библиотеки и устанавливаются с периодичностью – ежемесячно.

2.4.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности работника.

2.4.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы определяется по формуле:

ПВ (м) = D(оп) х К, где

ПВ (м) - премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

D(оп) - сумма фактически достигнутых за отчетный период значений показателей по КПЭ (в баллах).

К – процент от должностного оклада сотрудника, за один балл, определяемый в зависимости от объема средств на выплаты стимулирующего характера.

$$К = V\ св*100/\sum Оп*СБ$$

Где **V св** – объем стимулирующей выплаты;

Оп – сумма окладов за фактически отработанное время;

СБ – средний балл.

2.4.4. Премиальные выплаты по итогам работы производятся на основании приказа директора.

2.4.5. В случае расторжения трудового договора, по инициативе работника, премиальная выплата по итогам работы за месяц работнику определяется по формуле:

ПВу (м) = D(оп) х 0,32, где

ПВу (м) - премиальные выплаты по итогам работы за месяц (за фактически отработанное время);

D(оп) - сумма фактически достигнутых на дату расторжения трудового договора значений показателей по КПЭ (в баллах).

2.5. Стимулирующая надбавка по итогам работы.

2.5.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы работникам Библиотеки осуществляются с учетом итогов работы библиотеки и (или) отдела (филиала) и устанавливается с периодичностью – ежеквартально.

2.5.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности библиотеки, отделов (филиала), «Листов оценки эффективности деятельности», предоставленных заведующими отделами (филиалом) в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.5.3. Максимальный размер стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и устанавливается в размере 100 баллов.

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал определяется в процентном отношении к сумме должностного оклада от количества набранных баллов по КПЭ.

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал определяется по формуле:

СН (кв) = Оф*D(кв) х 0,72, где

СН (кв) - стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал;

D(кв) - сумма фактически достигнутых за отчетный период значений показателей по КПЭ (в баллах).

Оф – оклад за фактически отработанное время каждого работника.

Выплата равными долями в каждом месяце текущего квартала рассчитывается по формуле:

СН (кв): 3

2.5.4. При выявлении случаев, предусмотренных пунктами 4.1., 4.2. настоящего Положения, стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал сокращается или не назначается за тот расчетный период, в котором имели место нарушения.

2.5.5. При выявлении случаев, предусмотренных пунктами 4.1, 4.2 настоящего Положения, после осуществления выплаты стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал, стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал сокращается или не назначается в том расчетном периоде, в котором нарушения были обнаружены.

2.5.6. Решение о сокращении или не назначении стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал работнику принимается Комиссией с учетом поступившей информации о нарушениях в деятельности работника и обоснованием причин возникновения нарушений.

Решение о сокращении или не назначении стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал доводится до сведения работника в письменной форме.

2.5.7. В случае решения Комиссии о сокращении или не назначении работнику стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал, экономия плановых ассигнований может быть направлена на стимулирующие выплаты работникам по виду персонала, в который входит работник.

2.5.8. В случае расторжения трудового договора по инициативе работника, стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал работнику устанавливается за каждый месяц текущего квартала по итогам работы за отчетный период (квартал) с учетом КПЭ.

Выплата производится единовременно за каждый месяц текущего квартала, при окончательном расчете.

2.5.9. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал в процентах к базовой части заработной платы (должностному окладу) работника.

2.5.10. Стимулирующая надбавка по итогам работы производятся на основании приказа директора.

2.6. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ.**

2.6.1. Решение о назначении премиальной выплаты работнику за выполнение особо важных (срочных) работ принимается Комиссией по представлению директора или заместителей директора при наличии оснований, в том числе:

- за выполнение особо важных поручений директора;
- за выполнение особо важных поручений заместителей директора;
- за участие в организации и проведении международных, всероссийских, областных, районных, городских внеплановых мероприятий;

- за участие в международных, всероссийских, областных, районных и городских конкурсах, акциях, проектах.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ определяется Комиссией. Максимальный размер премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 50 % от должностного оклада работника.

Премиальные выплаты работникам за выполнение особо важных (срочных) работ производятся на основании приказа директора.

2.7. **Премиальные выплаты к значимым датам (событиям).**

2.7.1. **Премиальные выплаты к значимым датам устанавливаются по решению Комиссии** по оценке эффективности и результативности деятельности работников:

- к профессиональным праздникам – в размере 5 000 рублей, для всех работников не зависимо от стажа работы, квалификации, должности;

- к юбилейным датам работников (50 лет, 60 лет, 70 лет и последующие каждые пять лет) - в размере 15 000 рублей.

- в связи с награждением государственными наградами РФ, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Правительства Ленинградской области, Благодарностью или Почетной грамотой Губернатора Ленинградской области, Благодарностью или Почетным дипломом Законодательного Собрания Ленинградской области, Почетной грамотой или благодарностью администрации МО «Выборгский район», Почетной грамотой МО «Выборгский район» - размер премиальной выплаты к значимым датам определяется в соответствии с Положениями, утвержденными нормативно-правовыми актами администрации Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации МО «Выборгский район», Совета депутатов МО «Выборгский район», Совета депутатов МО «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области;

В случаях отсутствия установленных сумм в нормативно-правовых актах федеральных органов исполнительной власти, администрации Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации МО «Выборгский район», Совета депутатов МО «Выборгский район»; Совета депутатов МО «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области:

- награды федеральных органов исполнительной власти – в размере 15 000 рублей;

- награды исполнительной власти Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области:

  - благодарности – в размере 10 000 рублей
  - грамоты и дипломы – в размере 12 000 рублей

- награды администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области, Совета депутатов МО «Выборгский район», Совета депутатов МО «Город Выборг»:

  - благодарности – в размере 5 000 рублей;
  - грамоты и дипломы – в размере 7 000 рублей.

- победителям конкурсов (проектов; профессионального мастерства и пр.) по всем направлениям уставной деятельности учреждения – 10 000 рублей.

2.7.2. Премиальные выплаты работникам к значимым датам устанавливаются приказом директора на основании протокола Комиссии при наличии подтверждающих документов.

2.8. Профессиональная стимулирующая надбавка.

2.8.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по решению Комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности работников:

- надбавка за знание и постоянное использование в работе одного и более иностранных языков:

- за знание и применение одного языка - 10 % должностного оклада
- за знание и применение двух и более языков - 15 % должностного оклада.
- надбавка за библиотечное обслуживание слепых - 15 % от должностного оклада.

2.8.2. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается приказом директора на основании протокола Комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности работников на календарный год.

3. Виды и порядок установления премиальной выплаты по итогам работы работникам за счет средств от иной приносящей доход деятельности

3.1. Работникам устанавливаются **премиальные выплаты по итогам работы** (за месяц) за счет средств от иной приносящей доход деятельности с учетом оказанных услуг и осуществленных продаж сувенирной продукции.

3.2. Совокупный объем премиальных выплат (с начислениями) по итогам работы из средств иной приносящей доход деятельности по всем работникам учреждения не менее 60 процентов заработанных средств от иной приносящей доход деятельности за календарный год.

3.3. **Порядок** установления премиальной выплаты работникам за счет средств от иной приносящей доход деятельности:

- непосредственным исполнителям платных услуг – 24 % от заработанных средств (на основе отчетов 1С Розница по исполнителям услуг, реестра договоров на оказание услуг на возмездной основе, отчетов билетного оператора);
- кассир – 5 % от заработанных средств (на основе отчетов 1С Розница по кассирам по продажам услуг и сувенирной продукции);
- вспомогательный персонал, участвующий в обеспечении оказания услуг - 0,2 % на одного работника в месяц от утвержденного Планом финансово - хозяйственной деятельности годового фонда оплаты труда, исходя из квартального плана по объему заработанных средств от иной приносящей доход деятельности в учреждении;
- технический персонал, участвующий в обеспечении оказания услуг – 0,1 % на одного работника в месяц от утвержденного Планом финансово - хозяйственной деятельности годового фонда оплаты труда, исходя из квартального плана по объему заработанных средств от иной приносящей доход деятельности в учреждении;
- АУП:

Расчет суммы **премиальной выплаты по итогам работы за месяц** из средств от иной приносящей доход деятельности административно-управленческому персоналу осуществляется в пределах средств от иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда административно-управленческого персонала (далее – АУП) по следующей формуле:

СР =ОТ: 12 (3): АУП, где

СР – премиальная выплата административно-управленческому персоналу по итогам работы за месяц (в рублях);

АУП – количество сотрудников АУП;

ОТ = ФОТ х Кф, где

ОТ – (квартальная) годовая сумма на оплату труда АУП;

ФОТ – утвержденный ПФХД годовой фонд оплаты труда исходя из квартального плана по объему заработанных средств от иной приносящей доход деятельности в учреждении;

Кф – коэффициент накладных расходов, предусмотренных на содержание АУП учреждения (по методике формирования цен на оказание платных услуг).

3.4. Премиальная выплата по итогам работы за месяц работникам за счет средств, от иной приносящей доход деятельности, устанавливается приказом по учреждению на основании протокола Комиссии.

Выплата производится в месяце, следующем за отчетным месяцем.

3.5. Премиальная выплата по итогам работы за месяц работникам за счет средств, от иной приносящей доход деятельности, начисляется:

- исполнителям услуг – за фактически выполненные услуги;
- кассирам – за фактически осуществленные продажи услуг и сувенирной продукции;
- технический персонал, вспомогательный персонал, АУП – за фактически отработанное время. За время нахождения работников технического персонала, вспомогательного персонала, АУП в различных видах оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премиальная выплата по итогам работы за месяц из средств от иной приносящей доход деятельности, не начисляется.

3.6. В случае увольнения работника премиальные выплаты по итогам работы за месяц из средств от иной приносящей доход деятельности устанавливаются в текущем месяце по итогам работы за отчетный период (месяц) за фактически отработанное время.

4. Перечень условий, при наступлении которых стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, календарный год) работнику сокращаются или не назначаются

4.1. Размер премиальной выплаты сокращается от 25 до 50% в следующих случаях:

4.1.1.	Наличие чрезвычайных происшествий, случаев травматизма, произошедших по вине работника (в течение отчетного периода)	**50%**
4.1.2.	Не представление в Комиссию в установленный срок информации, необходимой для расчета значений показателей эффективности и результативности деятельности работника (в течение отчетного периода)	**25%**
4.1.3	Несвоевременное (неполное), недостоверное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте bus.gov.ru (выявленное в течение отчетного периода)	**40%**
4.1.4.	Поступление в течение отчетного периода более 3 (трех) обоснованных жалоб пользователей по деятельности работника	**30%**
4.1.5.	Неоднократное нарушение трудовой дисциплины работником	**50 %**

4.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы не назначаются в следующих случаях:

4.2.1. Выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекших установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

4.2.2. Наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке);

4.2.3. Если за отчетный период сумма баллов, определенных по целевым показателям эффективности и результативности деятельности работника, менее 30 баллов;

4.2.4. Применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания, увольнения работника по инициативе Работодателя.

5. Система сбора и контроля отчетных данных по КПЭ и критериям оценки деятельности

5.1. В целях установления стимулирующих выплат по итогам работы работникам «Лист оценки эффективности деятельности» по установленной форме передается в Комиссию по оценке эффективности и результативности деятельности работников.

5.2. Срок предоставления «Листа оценки эффективности деятельности за квартал» до 15 числа месяца, следующего за окончанием квартала.

5.3. Срок предоставления «Листа оценки эффективности деятельности за месяц» последний рабочий день месяца.

В декабре срок предоставления «Листа оценки эффективности деятельности за месяц» 15 декабря.

5.4. Форма «Листа оценки эффективности деятельности» за отчетный период.

МАУК «Библиотека А.Аалто»

Должность
Лист оценки эффективности деятельности _____
ФИО

По итогам работы за _____ _____ *год*

Оцениваемый показатель	Количество баллов	Достигнутый результат	Обоснование

_____ /сотрудник/
_____/руководитель/

5.5. Предоставление ходатайств от заместителей директора о премировании работников за особо важные (срочные) работы:

- по итогам работы в квартале до 15 числа месяца, следующего за окончанием квартала;
- по итогам работы за месяц последний рабочий день месяца; в декабре – 15 декабря.

5.6. Срок предоставления информации о фактически заработанных средствах от иной приносящей доход деятельности для расчета объема премиальных выплат по итогам работы за расчетный месяц - 26 число текущего месяца. Расчетный месяц – с 26 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца.

5.7. В декабре срок предоставления информации о фактически заработанных средствах от иной приносящей доход деятельности для расчета объема премиальных выплат по итогам работы в декабре – 20 декабря. Расчетный месяц для подведения итогов в январе – 20 декабря -25 января.

5.8. В случае увольнения работника «Лист оценки эффективности деятельности», информация о фактически заработанных средствах от иной приносящей доход деятельности предоставляется одновременно с подачей заявления об увольнении. Выплата производится при окончательном расчете.