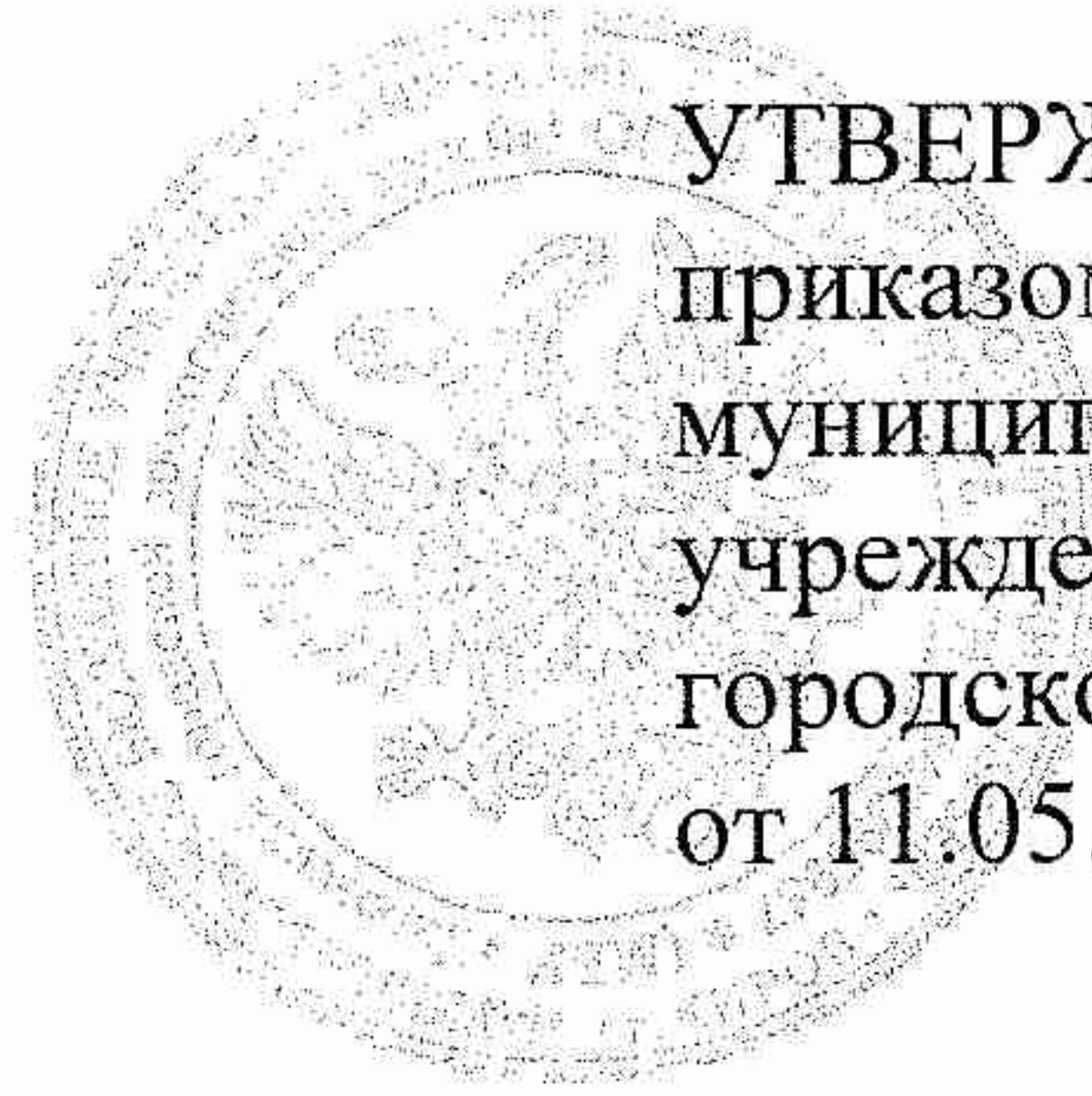


СОГЛАСОВАНО
Начальник управления культуры
администрации города Кирова
М.А. Исупова



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
муниципального бюджетного
учреждения «Кировский
городской зоологический музей»
от 11.05.2017 № 44



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Кировский городской зоологический музей»

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Кировский городской зоологический музей» (далее – Положение) разработано в соответствии Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений культуры муниципального образования «Город Киров», утвержденного постановлением администрации города Кирова от 14.11.2016 № 3813-п, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кировский городской зоологический музей», утвержденного приказом директора от 11.05.2017 № 43.

1.2. Настоящее Положение определяет показатели эффективности деятельности работников, их виды и размеры, единые требования установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Кировский городской зоологический музей» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение согласовывается с управлением культуры администрации города Кирова, утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Учреждения.

2. Порядок и условия выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентном отношении к минимальному окладу или в абсолютных размерах. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый минимальный оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении. Состав комиссии и порядок ее работы утверждаются директором Учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы на квартал по итогам работы за предыдущий квартал. При установлении выплаты учитываются:

- соблюдение требований законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации и муниципального образования «Город Киров»;
- выполнение показателей объема услуг и работ, оказываемых (выполняемых) в рамках муниципального задания;
- достижение измеряемых целевых показателей эффективности, установленных в планах финансово-хозяйственной деятельности;
- соблюдение сроков и порядка представления статистической и планово-отчетной документации;
- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;
- полнота, своевременность, эффективность ведения экономико-хозяйственной деятельности, в том числе поддержание в надлежащем виде здания (помещения), прилегающей территории, выполнение мероприятий в сфере энергосбережения;
- отсутствие нарушений в актах проверок предоставления услуг и финансово-хозяйственной деятельности.

Показатели эффективности и результативности определяются согласно Приложению 1.

2.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения за качество выполняемых работ на квартал по итогам работы за предыдущий квартал. При установлении выплаты учитываются:

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;
- соблюдение установленных сроков выполнения данных работнику поручений;
- положительная оценка работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых Учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- проведение своевременного контроля за качеством, объемами и сроками проводимых ремонтных работ, устранение замечаний Госпожнадзора;
- открытость и доступность информации об Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Показатели эффективности и результативности определяются согласно Приложению 1.

2.8. Премиальные выплаты осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.8.1 Условия и размеры премиальных выплат по итогам работы.

2.8.1.1. Основанием для премирования работников Учреждения является добросовестное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое

и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора Учреждения.

2.8.1.2. Решение об установлении премиальных выплат и её размерах утверждается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.8.1.3. Премирование работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также из средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

2.8.1.4. Премиальные выплаты производятся в процентном отношении к окладу или фиксированной суммой и максимальным размером не ограничиваются.

Конкретные размеры премиальных выплат работников определяются в соответствии с личным вкладом.

2.8.2. Премирование работников Учреждения производится по следующим основаниям:

- с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта локального нормативного акта, проекта, программы; организация или активное участие в организации проводимых Учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

- с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, года);

- в связи с праздничными днями (День защитника Отечества, Международный женский день);

- в связи с профессиональными праздниками (День работника культуры);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет – и далее через каждые 5 лет);

- в связи с присвоением почетных званий, награждением работника отраслевыми наградами и другими наградами (в соответствии с положениями об этих наградах).

При установлении премиальных выплат за общие результаты работы по итогам определенного периода учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых показателей муниципального задания;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременность и полнота подготовки статистической и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

2.8.3. Премиальная выплата не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.8.4. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.



Л.Л.Кошмарюк

Приложение 1
к приказу директора от 01.06.2017 №56

Приложение 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного учреждения
«Кировский городской зоологический
музей»

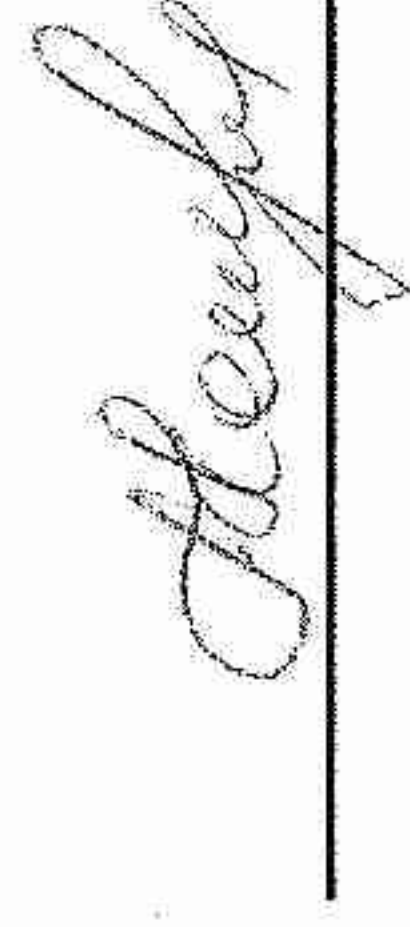
Показатели

Эффективности и результативности за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

Должность	Показатели эффективности и результативности				Размер стимулирующих выплаты в % от оклада
	Интенсивность, высокие результаты работы	периодичность	Качество выполняемых работ	периодичность	
ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ					
Методист по научно-просветительской деятельности музея, редактор электронных баз данных музея, научный сотрудник, старший научный сотрудник, организатор экскурсий,	Достижение контрольного показателя посетителей и количества выставок в соответствии с планом работы	ежеквартально	Наличие установленной документации, ее ведение в соответствии с установленными требованиями и сроками	ежеквартально	3
	Формирование благоприятного имиджа и узнаваемости Учреждения среди населения, работа со СМИ, электронными коммуникационными системами и организациями-партнерами, участие в городских и областных	ежеквартально	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей	ежеквартально	3
			Соблюдение регламентов,	ежеквартально	3

экскурсовод	мероприятиях				стандартов и требований по охране труда, правилам пожарной безопасности и правил внутреннего распорядка, исполнительской дисциплины, исполнение сроков выполнения поручений руководителя и представления отчетов, планов и других документов		
					Максимальный размер выплаты:	9%	
Главный хранитель, редактор электронных баз данных музея, хранитель фондов		ежеквартально	3		Наличие установленной документации, ее качественное ведение в соответствии с установленными требованиями и сроками		ежеквартально
					Максимальный размер выплаты:	3	
		ежеквартально	3		Качественная подготовка выставок и культурно-массовых мероприятий. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения		ежеквартально
					Максимальный размер выплаты:	3	
		ежеквартально	3		Соблюдение регламентов, стандартов и требований по охране труда, правилам пожарной безопасности и правил внутреннего распорядка, исполнительской дисциплины, исполнение сроков выполнения поручений руководителя и		ежеквартально

				предоставления отчетов, планов и других документов			
	Максимальный размер выплаты:		6%	Максимальный размер выплаты:		9%	
специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	Достижение контрольного показателя количества выставок и экспонируемых предметов в рамках плана работы Учреждения	ежеквартально	3	Соблюдение сроков и порядка художественно-оформительских работ.	ежеквартально	3	
	Разработка и монтаж декоративно-художественного оформления выставок и культурно-массовых мероприятий.			Качественная подготовка выставок и культурно-массовых мероприятий Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения	ежеквартально	3	
		ежеквартально	3	Соблюдение регламентов, стандартов и требований по охране труда, правилам пожарной безопасности и правил внутреннего распорядка, исполнительской дисциплины, исполнение сроков выполнения поручений руководителя и предоставления отчетов, планов и других документов	ежеквартально	3	
	Максимальный размер выплаты:		6%	Максимальный размер выплаты:		9%	



Л. Л. Кошмарюк