

**Муниципальное автономное учреждение «Кинотеатр «Юность»
(МАУ «Кинотеатр «Юность»)**

П Р И К А З

От 26.10.2022

№ 65

**Об утверждении Положения по распределению
стимулирующего и централизованного фонда работникам
Муниципального автономного учреждения
«Кинотеатр «Юность» и комиссии по распределению выплат
стимулирующего характера**

На основании примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Гурьевского муниципального округа, утвержденное постановлением администрации Гурьевского муниципального округа от 10.10.2022 № 1402 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа, муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений», примерного Положения об оплате труда Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность», приказа 26.10.2022 №64 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение по распределению стимулирующего и централизованного фонда работникам Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность», согласно приложению №1.

2. Утвердить комиссию по распределению выплат стимулирующего характера в следующем составе:

Председатель комиссии:

Еловикова В.Ю. - методист

Члены комиссии:

Конышева Е.Н. - администратор

Бызова Е.Н. - администратор

Ларченко А.Н. - киномеханик

Пантюхина Л.В. - директор

3. Признать утратившим силу следующие нормативные документы:

3.1. Приказ Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» от 09.01.2017 № 6а «О рассмотрении «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАУ «Кинотеатр «Юность» в новой редакции»

3.2. Приказ Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» от 22.09.2017 №47 «О внесении изменений в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда»

3.3. Приказ Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» от 15.01.2018 №17 «О создании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда МАУ «Кинотеатр «Юность»».

3.4. Приказ Муниципального бюджетного учреждения «Кинотеатр «Юность» от 25.12.2019 №73 «О внесении изменений в приказ от 09.01.2017 № 6а «Об утверждении Положения о распределении выплат стимулирующего фонда оплаты труда, утверждении комиссии о распределении выплат стимулирующего характера МАУ «Кинотеатр «Юность»»

4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 ноября 2022 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
Кинотеатра «Юность»



Л.В. Пантюхина

Согласовано
Представитель трудового коллектива

Е.Н. Конышева

Положения по распределению
стимулирующего и централизованного фонда работникам
Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность»

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение по распределению стимулирующей и централизованной части фонда работникам Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» (далее Положения) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества предоставления услуг, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение положения 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, руководителя учреждения. Размер выплат стимулирующего характера зависит от наличия средств, стимулирующей части фонда, количества набранных баллов работником по установленным показателям эффективности деятельности и других стимулирующих выплат согласно отработанному времени.

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, примерным Положением об оплате труда работников Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа, муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением администрации Гурьевского муниципального округа от 10.10.2022 № 1402 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа, муниципальных учреждений культуры, искусства, кино и муниципальных образовательных организаций культуры и искусств Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений», примерного Положения об оплате труда Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность», приказа от 26.10.2022 № 64 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность».

1.4. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность».

1.5. Положение включает в себя:

- порядок распределения выплат стимулирующего характера (премий) по

итогам выполнения показателей эффективности работником;

- условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности работником.

- регламент по работе комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности работников.

1.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, баллах, так и в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам, принятым в отчетном месяце устанавливаются в полном объеме, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности по итогам работы в следующем месяце, после приема.

1.9. Стимулирующие выплаты работникам, уволенным в отчетном месяце не отработавшим норму рабочего времени не устанавливаются.

1.10. Изменения и дополнения в положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с общим собранием трудового коллектива (либо профсоюзом).

2.Порядок распределения выплат стимулирующего фонда

2.1. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из конкретного личного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности рабочего процесса, финансово-хозяйственной деятельности учреждения и максимальным размером для конкретного работника не ограничивается.

2.2. Выплата стимулирующей части является правом, а не обязанностью работодателя и зависит от количества и качества труда работников.

2.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения в баллах, устанавливаются за высокие результаты работы, согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности по итогам работы (Приложения №1 к настоящему Положению).

2.4. В целях принятия объективного решения о выплатах

стимулирующего характера в учреждении создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность»

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

2.6. Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении положения учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению.

2.7. При стимулировании работника следует учитывать:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;
- выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;
- выплаты (надбавки) за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- разовые премиальные выплаты к знаменательным датам.

3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы выплачиваются работникам за:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области культуры Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти

Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления культуры, администрацией учреждения.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом, как в баллах, так и в абсолютном денежном выражении.

4. Выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе

4.1. Выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе, устанавливаются библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющими их по роду своей деятельности повседневно в практической деятельности:

за знание и применение одного иностранного языка – 10 процентов к должностному окладу;

за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов к должностному окладу.

5. Выплаты (надбавки) за выслугу лет

5.1. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам культуры, искусства, кино и образовательных учреждений культуры производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 лет и выше	40

5.1.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждений культуры, искусства и кино, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств;

время работы в органах государственной власти, в том числе время работы на выборных должностях на постоянной основе;

время работы в муниципальных органах управления культурой;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников учреждений культуры, искусства и кино, образовательных организаций культуры и искусств в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций и государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждений культуры, искусства и кино, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства и кино, образовательными организациями культуры и искусств.

К государственным и муниципальным учреждениям культуры, искусства и кино для целей исчисления стажа приравниваются учреждения, не осуществляющие культурную деятельность, но обеспечивающие деятельность учреждений культуры, искусства и кино.

5.1.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет: надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, искусства, кино, образовательного учреждения культуры, изданного в соответствии с протоколом комиссии по установлению

трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5.1.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителями учреждений

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке, и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителей этих учреждений;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

6. Премияльные выплаты по итогам работы

6.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы - за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Одновременно могут быть введены несколько выплат за разные периоды работы – по итогам работы за месяц, квартал и стимулирующая выплата по итогам работы за год. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения стимулирующего фонда по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных показателей эффективности деятельности.

6.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам по итогам работы за месяц в случае достижения работником показателей при выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями руководителя.

6.3. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично

в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

6.4. Муниципальное автономное учреждение «Кинотеатр «Юность» по согласованию с профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования по итогам работы. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования. Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования. Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по итогам работы составляет итоговую максимальную оценку работника.

6.5. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки. Размер выплат определяется следующим образом:

- определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников;
- на основании оценки деятельности работников производится подсчет баллов за соответствующий период для каждого сотрудника отдельно.

После подсчета баллов для оценки деятельности работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Путем суммирования находится общая сумма баллов. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов. Денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер выплат по итогам работы каждого работника за рассматриваемый период. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» . На усмотрение администрации в целях более полного и своевременного использования средств, предусмотренных на оплату труда в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

6.6. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и его стоимости.

6.7. Каждый работник должен предоставить оценочный лист в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера в срок до 25 числа отчетного месяца.

6.8. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера обеспечивает в установленные сроки представленные оценочные листы по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат.

6.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут оцениваться:

- в абсолютном денежном выражении (без рассмотрения критериев оценочного листа);

- в баллах.

7.Разовые премиальные выплаты к знаменательным датам

7.1. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат работникам учреждения приказом руководителя по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда:

- к знаменательным датам, профессиональным праздникам, праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День работника культуры и др.);

- в связи с юбилейными и памятными датами работников и учреждения (30, 35, 45, 50, 55, 60 лет и далее каждый 5 лет);

- за достижение высоких показателей при выполнении разовых поручений руководителя;

- и в иных случаях.

7.2. Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ в качестве признания заслуг и стимулирования выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, Главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей;

- награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, Почетной грамотой и Благодарственным письмом Министерства культуры и национальной политики Кемеровской области-Кузбасса, муниципального образования Гурьевского муниципального округа в размере 3 000 (трех тысяч) рублей;

- награждении Почетной грамотой и Благодарственным письмом Совета народных депутатов Гурьевского муниципального округа, Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа, в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

7.3. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

7.4. Иные поощрительные выплаты устанавливаются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, в соответствии с коллективным договором.

8. Условия оплаты труда отдельных работников

8.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

8.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

9. Порядок распределения централизованного фонда

9.1. Настоящий порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

9.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

9.3. Централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению устанавливают (не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (далее - ФОТ ц) на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности Управления; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

9.4. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работника учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся работнику за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

9.5. Руководитель учреждения до 25 числа отчетного месяца предоставляет на рассмотрение премирования в комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и стимулирования их руководителей

при Управлении культуры администрации Гурьевского муниципального округа оценочный лист показателей и критериев оценки эффективности деятельности по итогам работы.

Установление стимулирующих выплат и премий руководителю учреждения из средств централизованного и стимулирующего фондов осуществляется приказом начальника Управления культуры администрации Гурьевского муниципального округа на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и стимулирования их руководителей.

10. Комиссия, ее состав и регламент работы

10.1. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам создается и утверждается приказом руководителя Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность».

10.2. В компетенцию Комиссии входит экспертиза материалов и процедур по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

10.3. Комиссия состоит из председателя и членов Комиссии.

10.3.1. Председатель комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- председательствует на заседаниях Комиссии.

10.4. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

10.5. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

10.6. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные оценочные листы о выполнении показателей эффективности деятельности, характеризующие результативность деятельности каждого работника;
- принимает решение о размере стимулирования, снижении размера стимулирования в отношении каждого работника.

10.7. Заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера проводится ежемесячно до 29 числа отчетного месяца, в исключительных случаях по мере необходимости, комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение вносится в протокол заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность», на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, исходя из критериев определенных настоящим положением.

Согласованный с представителем первичной профсоюзной организации

стимулирующего характера, исходя из критериев определенных настоящим положением.

Согласованный с представителем первичной профсоюзной организации и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

10.9. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

11. Порядок уменьшения и лишения стимулирующих выплат

11.1. Размер стимулирующих выплат может снижаться и не начисляться за:

- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, внутреннего распорядка и законов РФ (курение, распитие спиртных напитков и пиво, наркотики и т.д.) до 100%;
- нарушения должностных инструкций до 100%;
- не выполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей до 100%;
- нарушения и упущения в работе отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах и иных контрольно-надзорных органов до 100%;
- за не корректное поведение с коллегами и посетителями до 50%;
- окончания срока действия доплат и надбавок;
- окончание дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- снижение качества работ;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отсутствие работника по болезни, отпуск.

11.2. Решение о не начислении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

12. Заключение

12.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением учреждения и не должно, противоречить ему.

12.2. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Муниципального автономного учреждения «Кинотеатр «Юность» и согласования с общим собранием трудового коллектива (либо профсоюзом).