

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА
ГАТЧИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУ

«ЦБС Гатчинского муниципального
округа»

_____ Конотоп И.М.

Приказ № 113 от 23.09.2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ, ПРЕМИРОВАНИИ
И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА
ГАТЧИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Порядок и размер установления компенсационных выплат	3
3. Виды и порядок установления выплат стимулирующего характера.....	5
4. Порядок установления стимулирующей надбавки по итогам работы	6
5. Определение размера стимулирующей надбавки по итогам работы	9
6. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы	9
7. Определение размера премиальных выплат по итогам работы	10
8. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	11
9. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям)	11
10. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи.....	11
11. Порядок лишения выплат стимулирующего характера	12
12. Заключительные положения	13

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании, премировании и материальной помощи работникам муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система Гатчинского муниципального округа» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, в целях реализации решения Совета депутатов Гатчинского муниципального округа от 27.11.2024 № 76 «Об утверждении общих требований к установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гатчинского муниципального округа», постановления администрации Гатчинского муниципального округа Ленинградской области от 19.12.2024 года № 6297 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального округа по видам экономической деятельности», руководствуясь Уставом муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система Гатчинского муниципального округа» (далее МКУ «ЦБС Гатчинского муниципального округа»).

1.2. Цели применения настоящего Положения:

-стимулирование активности и творческой инициативы работников муниципального казенного учреждения «Централизованная библиотечная система Гатчинского муниципального округа» (далее - Учреждение);

-усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности результатов деятельности Учреждения.

1.3. Премирование работников Учреждения производится по представлению руководителя Учреждения утвержденным протоколом Комиссии по определению выплат стимулирующего характера работникам МКУ «Централизованная библиотечная система Гатчинского муниципального округа» (далее Комиссия), назначенной приказом руководителя Учреждения.

1.4. Премирование руководителя Учреждения производится Комитетом по культуре и туризму Гатчинского муниципального округа (далее уполномоченный орган).

1.5. Размер премии каждого работника определяется с учетом качества и количества выполняемых работ, эффективности, интенсивности и высоких результатов работы при условии ответственного выполнения своих должностных обязанностей.

1.6. Настоящее Положение определяет порядок, перечень, условия, периодичность и размеры выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат, премирования и материальной помощи.

1.7. Средства на компенсационные выплаты, премирование, стимулирование и оказание материальной помощи определяются в пределах фонда оплаты труда, выделенных на соответствующий финансовый год. Премирование работников и оказание им материальной помощи может производиться как за счет стимулирующих выплат, так и за счет экономии фонда оплаты труда.

2. Порядок и размер установления компенсационных выплат

2.1. Компенсационные выплаты - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время. Компенсационные выплаты

устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном отношении к должностному окладу работников.

2.2. Оплата труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

2.2.1. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда на них и утверждаются приказами руководителя Учреждения.

2.2.2. По результатам специальной оценки условий труда приказом руководителя Учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников Учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	6
3 класс, подкласс 3.3	8
3 класс, подкласс 3.4	10
4 класс	12

безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

2.3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады, выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.3.1. Порядок установления и размера доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Учреждения самостоятельно, с указанием периода, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и размеры доплаты в пределах средств, направленных Учреждению на оплату труда в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Подобный вид доплаты максимальными размерами не ограничен и определяется в зависимости от качества и объема выполняемых работником работ.

2.3.2. Доплата за совмещение должностей оформляется с письменного согласия работника изданием приказа (распоряжения) руководителем Учреждения с указанием периода, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, и размер доплаты.

2.4. Повышенная оплата труда за работу в ночное время.

2.4.1. Повышенная оплата труда за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

2.4.2. Размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

2.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.5.1. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5.2. В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

2.5.3. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Виды и порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом следующего перечня:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3.2. Установление работникам иных выплат стимулирующего характера, помимо перечисленных в пункте 3.1. настоящего Положения, не допускается.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом руководителя Учреждения на основании настоящего Положения.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

3.5. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и современных методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- успешное выполнение плановых показателей работы в соответствующем периоде;
- удовлетворённость пользователей качеством предоставляемых услуг и сервисом в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, участвующим в проектах, грантах, производятся в соответствии с условиями соглашений, программ, договоров на участие в данных проектах, грантах.

3.7. Дополнительными условиями для выплат стимулирующего характера работникам Учреждения являются:

- соблюдение внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- взаимозаменяемость на период болезни, отпуска и др.;
- повышение квалификации, изучение методических рекомендаций.

3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца, а выплаты по итогам года - до 31 декабря текущего года (кроме стимулирующей надбавки по итогам работы за год).

3.9. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяются настоящим Положением.

Начисление выплат стимулирующего характера работникам производится на основании приказа руководителя Учреждения.

3.10. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются уполномоченным органом.

4. Порядок установления стимулирующей надбавки по итогам работы

4.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

-на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;

-на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год;

-до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

4.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда по результатам оценки показателей эффективности и результативности (критериев показателей эффективности) работника (далее - КПЭ), установленных **Приложением 1** к настоящему Положению.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, - также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников Учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждой должности устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.3. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.4. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника) устанавливается:

-для руководителя Учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

-для прочих работников Учреждения - локальным нормативным актом Учреждения.

4.5. Для каждого КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

-формула расчета значений КПЭ и (или) механизм определения значений критерия оценки деятельности;

-удельный вес КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и (или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и (или) критерию оценки деятельности;

-плановое значение КПЭ и (или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

-механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.7. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы) и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно- ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы).

4.8. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.9. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается настоящим Положением.

4.10. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке,

установленном локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), (для руководителей Учреждений - правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - Учреждением, до сведения руководителя Учреждения - уполномоченным органом.

4.11. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.12. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя Учреждения - по решению уполномоченного органа.

4.13. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам и праздничным дням;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных и региональных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Гатчинского муниципального округа, главы Гатчинского муниципального округа, награждением грамотами, благодарностями, дипломами работодателя.

Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

4.14. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником, возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителя Учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.15. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются приказами (распоряжениями) руководителя Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

4.16. Суммарный объем стимулирующих выплат по Учреждению утверждается уполномоченным органом в процентах от суммы минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) всех работников Учреждения в целом за календарный год, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

4.17. Стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал устанавливается по итогам работы за прошедший квартал и выплачивается ежемесячно в течение 3-х месяцев, следующих за окончанием квартала.

4.18. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе Положения о комиссии в соответствии с настоящим Положением.

В Положение о комиссии могут быть изменены в зависимости от целей и задач Учреждения.

4.19. Установление работникам стимулирующей надбавки по итогам работы рассматривается Комиссией по представлению руководителя Учреждения и утверждается протоколом.

4.20. Оценка деятельности по показателям КПЭ осуществляется на основе Отчета по итогам работы для стимулирующей надбавки за соответствующий период (Приложение 1). До 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, работник представляет Отчет по итогам работы для стимулирующей надбавки с учетом показателей КПЭ.

Ответственность за представление недостоверной (искаженной) отчетности возлагается на работника, подписавшего и представившего Отчет по итогам работы для стимулирующей надбавки

5. Определение размера стимулирующей надбавки по итогам работы

5.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы работникам Учреждения устанавливается по итогам работы за квартал.

5.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал (далее - **СН**) определяется по формуле:

$СН = E (3K_i \times K_i)$, где:

3K_i - значение критерия *i*-ого работника (%);

K_i — корректирующий коэффициент выполнения критерия *i*-ого работника.

6. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

6.1. При наличии оснований, в целях поощрения и материальной заинтересованности работников Учреждения за выполненную работу им могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

-по итогам работы Учреждения;

-по итогам работы конкретного работника (ежемесячно, ежеквартально, за календарный год);

-за выполнение особо важных (срочных) работ;

-в иных случаях на усмотрение руководителя Учреждения.

При этом могут быть введены несколько премиальных выплат за один и тот же период работы. Например, премиальная выплата по итогам работы за месяц и премиальная выплата по итогам работы за год, а также единовременная премиальная выплата.

6.2. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю Учреждения осуществляются по итогам работы Учреждения, работникам - по итогам работы конкретного работника и /или по итогам работы Учреждения.

6.3. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время, в том числе и за нахождение работника в командировке.

За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

6.4. Премиальные выплаты по итогам работы производятся работникам по основной должности, а также работникам, работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства.

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются по итогам работы за прошедший месяц и выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

6.6. Премииальные выплаты по итогам работы за квартал устанавливаются по итогам работы за прошедший квартал и выплачиваются один раз в квартал, одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

6.7. Премииальные выплаты по итогам работы за год устанавливаются по итогам работы за текущий год и выплачиваются единовременно, не позднее 31 декабря текущего года.

6.8. Премииальные выплаты по итогам работы за год выплачивается работникам Учреждения из сэкономленных средств фонда оплаты труда, если таковые имеются.

6.9. Премииальные выплаты по итогам работы за год не выплачивается: - работникам, имеющим два и более не снятых дисциплинарных взыскания в отчетном году; - работникам, допустившим в течение года грубое нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное Трудовым кодексом Российской Федерации вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания.

6.10. Размер премиальных выплат по итогам работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда по результатам оценки показателей эффективности и результативности (критериев показателей эффективности) Учреждения, работника (далее - КПЭ), установленных Приложением 2 к настоящему Положению.

6.11. Показатели КПЭ деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

6.12. Показатели КПЭ деятельности работников могут быть изменены в зависимости от целей и задач Учреждения.

6.13. Оценка деятельности работников и установление размера премиальных выплат по итогам работы в соответствии с установленными показателями КПЭ осуществляются Комиссией по представлению руководителя Учреждения и утверждаются протоколом.

6.14. Размер премиальных выплат работникам по итогам работы устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии.

7. Определение размера премиальных выплат по итогам работы

7.1. Премииальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются по итогам работы за месяц, за год.

7.2. Значение критериев для премиальных выплат по итогам работы работников Учреждения определяются:

- в баллах.

7.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, за год (далее - **ПВ**) определяется по формуле:

Итоговые значения коэффициентов премиальной выплаты каждого работника (далее КПВр) по следующей формуле:

$$\text{КПВр} = \text{ЗКі} * \text{РВ}$$

Где:

***ЗКі** – результат оценки выполнения критериев работником в баллах,*

***РВ** – доля рабочего времени.*

$$\text{РВ} = \text{ОРД} / \text{РД}$$

Где:

***РД** = рабочих дней в месяце,*

***ОРД** – отработанных рабочих дней.*

Размер премиальной выплаты (далее **ПВ**) по итогам работы за месяц, год (далее

размер премиальной выплаты) определяется по формуле:

$$ПВ = ПФ * КПВр / \sum КПВр$$

Где:

ПФ – премиальный фонд,

КПВр - коэффициент премиальной выплаты каждого работника,

$\sum КПВр$ – сумма коэффициентов премиальных выплат всех работников.

8. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

8.1. Необходимость выполнения особо важных (срочных) работ принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом.

8.2. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения.

8.3. Премииальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных (срочных) работ, связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на Учреждение.

8.4. Размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ определяется по результатам выполнения этих работ с учетом личного вклада работника и максимальным размером не ограничивается.

8.5. Размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы).

9. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям)

9.1. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

- к профессиональным праздникам;

- к юбилейным датам;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

9.2. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) работникам Учреждения производится в размерах до 100% от должностного оклада.

10. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи

10.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Учреждение в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Гатчинского муниципального округа по видам экономической деятельности № 6297 от 19.12.2024 и настоящего Положением на основании письменного заявления работника.

10.2. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находившегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении) – до 100% от должностного оклада работника;

- в связи с рождением ребенка, заключением брака - до 100% от должностного оклада работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается уполномоченным органом.

10.3. Работникам, изъявившим желание заключить контракт о прохождении военной службы, выплачивается материальная помощь в следующем размере:

$МП = 2PMЗП * Мес$, где:

МП - размер материальной помощи;

PMЗП - минимальный размер заработной платы, установленный региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области;

Мес - количество месяцев прохождения военной службы, но не более 6 месяцев.

Выплата материальной помощи осуществляется сверх фонда оплаты труда следующим образом:

а) за первые три месяца планируемых к прохождению работником военной службы по контракту - в течение 10 рабочих дней со дня получения учреждением от Военного комиссариата города Гатчина и Гатчинского района Ленинградской области списков граждан, добровольно заключивших контракт о прохождении военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;

б) за период с четвертого по шестой месяц прохождения работником военной службы по контракту - в течение 10 рабочих дней со дня получения учреждением от Военного комиссариата города Гатчина и Гатчинского района Ленинградской области информации, подтверждающей прохождение работником военной службы по контракту за соответствующий период.

В случаях прекращения работником военной службы по контракту ранее установленных, подпунктом б) пункта 5.2. настоящего Положения, выплата осуществляется пропорционально времени фактического прохождения военной службы по контракту.

11. Порядок лишения выплат стимулирующего характера

11.1. Работники могут быть лишены выплат стимулирующего характера по итогам работы полностью или частично.

11.2. Лишение работников выплат стимулирующего характера по итогам работы полностью или частично может производиться по следующим основаниям:

-за нарушение работниками правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
-за разглашение сведений и служебной информации, известных работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;

-за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-за курение на рабочем месте или на территории Учреждения;

-за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных нарушениях;

-за нарушение требований охраны труда;

-за нарушение Правил техники безопасности;

-за нарушение Правил пожарной безопасности;

-за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему;

-за действия работника, повлекшие за собой нарушение сохранности имущества, а также неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу Учреждения;

-за нарушение этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации, влияющие на общий уровень работы Учреждения;

-за неисполнение в срок или некачественное исполнение поручений (резолуций, указаний) руководителя;

- за нарушение законодательства в сфере закупок;
- за некачественное составление и (или) несвоевременную сдачу отчетности (ежемесячная, квартальная, годовая);
- за несвоевременное или некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями;
- за наличие нарушений, выявленных в ходе проведения проверок (внешних и внутренних) при установлении вины работника.

11.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы не выплачиваются работникам Учреждения, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, объявленные в соответствии с действующим трудовым законодательством.

11.4. Основанием для снижения размера или лишения выплат стимулирующего характера работников Учреждения является приказ руководителя Учреждения, подготовленный на основании акта о выявленных нарушениях и объяснительной записки виновного работника.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения руководителем Учреждения.

12.2. Положение действует до его изменения или утверждения новой редакции Положения, регулирующего материальное стимулирование, премирование и материальную помощь работникам Учреждения в установленном законом порядке.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем Учреждения.

