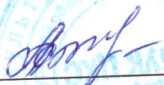


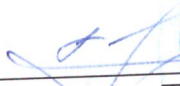
**Приложение №2 Коллективного договора
между работодателем и профсоюзным
коллективом МАУК
«Централизованная клубная система г.Орска»
Изложить в новой редакции
01.04.2026г.-14.11.2027г.**

Коллективный договор подписали:

От трудового коллектива:
Председатель
Профсоюзного комитета


Ахтиванова А.М.
« 01 » апреля 2026 г.


От работодателя:
Директор МАУК «ЦКС г.Орска»


Говаркова Т.Г.
« 01 » апреля 2026 г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду № 09800009/2622
от _____ г.

«Согласовано»

Председатель профкома

 Ахтиванова А.М.

« 01 » апреля 2026 г.

«Утверждаю»

Директор МАУК «ЦКС г. Орска»

 Говаркова Т.Г.

« 01 » апреля 2026 г.

Положение о премировании и об оказании материальной помощи работникам МАУК «ЦКС г. Орска»

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение о премировании и об оказании материальной помощи работникам МАУК «ЦКС г. Орска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексом РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников в МАУК «ЦКС г. Орска» (далее – «ЦКС»).

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников ЦКС за выполнение уставных задач.

1.5. Премирование производится по решению Комиссии по оценке эффективности и стимулированию деятельности труда работников МАУК «ЦКС г. Орска» (далее — Комиссия) по итогам работы за месяц. Решение принимается на основании: индивидуальной оценки деятельности работника, проведенной Комиссией; оценки личного вклада работника в обеспечение выполнения задач, определённых для основной деятельности учреждения.

1.6. Материальная помощь оказывается на основании заявления сотрудников ЦКС.

1.7. Изменения, дополнения в Положение вносятся по согласованию с профсоюзным комитетом ЦКС.

1.8. Срок действия Положения неограничен.

2. «Виды премий и материальной помощи»

2.1. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера:

2.1.1 В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в учреждении устанавливаются премия стимулирующего характера.

2.1.2 Критерии оценки деятельности работников Учреждения за качество выполняемых работ приведены в Приложении 1 к настоящему положению.

2.1.3. На основании протокола Комиссии о подведении итогов и анализа выполнения критериев оценки деятельности работников Учреждения за период, предшествующий периоду назначения выплаты, руководитель издает приказ об установлении выплаты за качество выполняемых работ.

2.1.4. Начисление выплаты производится ежемесячно в пределах фонда оплаты труда и выплачивается вместе с начисленной заработной платой.

2.1.5. Пересмотр размера выплаты за качество выполняемых работ (лишение выплаты) производится за месяц, в котором имело место нарушение или обнаружен факт невыполнения установленных критериев качества, которые фиксируются в протоколе (акте), составленном в рамках действующего законодательства. На основании составленного протокола (акта) руководитель учреждения издает приказ об изменении размера выплат (лишении выплат) конкретного сотрудника. Данный размер выплат может быть перераспределен руководителем учреждения между работниками, выполняющими показатели.

2.1.6. Размер выплат может быть пересмотрен (выплата может не выплачиваться) при следующих нарушениях (в процентах от назначенной выплаты):

- несоблюдение профессиональной этики - 20%;
- привлечение к дисциплинарной ответственности - 20%;
- неудовлетворительная работа при проведении мероприятия - 15 %;
- не своевременное и не надлежащее выполнение поручений, в т.ч. устных приказов, распоряжений, заданий руководителя - 10%.

2.1.7. В случае если работник проработал неполный месяц (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы и т.д.), выплата стимулирующего характера начисляется пропорционально отработанному времени.

2.1.8. При приеме на работу, работнику производится выплата стимулирующего характера с первого рабочего дня следующего месяца (за месяцем приема на работу) в соответствии с критериями оценки деятельности работников учреждения.

3. Расчет размера выплаты осуществляется по балльной системе и определяется следующим образом:

- на основании Протокола Комиссии по оценке эффективности и стимулированию деятельности труда работников МАУК «ЦКС г. Орска» работников производится подсчет баллов за соответствующий период;
- после подсчета баллов для оценки результативности деятельности работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов;
- путем суммирования находится общая сумма баллов.
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, предусмотренный на выплату за результаты работы делится на общую сумму баллов. Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / N, \text{ где}$$

S - стоимость одного балла;

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда, предусмотренный на выплату за результаты работы; N - количество баллов;

- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранную каждым работником. Таким образом, вычисляется размер выплат по результатам оценки выполнения критериев результативности работы каждого работника за рассматриваемый месяц. Денежный вес одного балла рассчитывается ежемесячно и утверждается приказом.

3.1. Комиссия, не позднее 25 числа текущего месяца, рассматривает представленные работниками основного персонала учреждения отчеты о выполнении критериев результативности деятельности. (Приложение №1) Результаты рассмотрения представленных материалов отражаются в протоколе заседания Комиссии.

3.2. На основании протокола руководитель учреждения представляет в бухгалтерию приказ о назначении и размерах стимулирующих выплат работникам за предыдущий месяц работы.

3.3. Работникам, работающим не полное рабочее время, размер выплаты устанавливается пропорционально отработанному рабочему времени (пример: работник работает на 0,5 ставки и был оценен в отчетном периоде в 30 баллов, тогда $30 \cdot 0,5 = 15$ баллов – пропорционально отработанному времени. Соответственно, если сотрудник работает на 0,25 ставки и набрал 30 баллов, то пропорционально отработанному времени $30 \cdot 0,25 = 7,5$ баллов).

3.3 При приеме на работу выплата производится с 1 числа следующего месяца согласно набранным баллам. При увольнении сотрудника выплата за результаты работы производится при условии, если сотрудник проработал полный рабочий месяц и выплачивается вместе с окончательным расчетом.

3.4. В случае если работник проработал неполный рабочий месяц (больничный лист, отпуск и т.д.) выплата начисляется согласно набранным баллам пропорционально отработанному рабочему времени. В случае отсутствия сотрудника на работе в течение полного рабочего месяца выплата не производится.

3.5. В случае, если работник переводится в учреждении с одной должности на другую в течении месяца, то выплата производится согласно набранным баллам по последней должности.

3.6. Выплата за результаты работы производится в установленный день получения заработной платы за отчетный месяц.

3.7. В случае совпадения выходных и праздничных дат с установленными днями предоставления необходимого пакета документов на выплаты стимулирующего характера за результаты работы, документы предоставляются в последний рабочий день месяца.

4. Из фонда оплаты труда всем работникам учреждения могут выплачиваться дополнительные выплаты:

- премии по итогам работы за (месяц, квартал, год) в размере 30% от оклада;
- выполнение особо важных и срочных работ в размере 15% от оклада;
- за активную творческую деятельность в размере 10% от оклада;
- за умелую организацию и эффективное управление коллективом, создание здорового психологического климата в размере 20% от оклада;
- за сложность и напряженность выполняемой работы в размере 20% от оклада;

- за активную общественную деятельность в размере 20% от оклада;
- выполнение поручений руководителя, не входящий в круг основных обязанностей в размере 10% от оклада;
- за работу в особых условиях труда при проведении выездных мероприятий в размере 10% от оклада.

4.1. Дополнительные выплаты по итогам работы работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

5. Материальная помощь

5.1. материальная помощь может оказываться:

- к отпуску;
- в случае смерти близких родственников (супруг(а), дети, родители, самого работника (выдается членам семьи);
- в случае сложных медицинских операций
- к юбилейным и праздничным дням;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

5.3. Материальная помощь оказывается в размере, не превышающим один оклад (должностной оклад), ставка заработной платы.

5.4. Материальная помощь осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.