



Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района»,
подведомственного Управлению культуры администрации
муниципального образования «Майкопский район» по видам
экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха,
развлечений и культуры».

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая библиотечная система Майкопского района» (далее – МБУ МБС), по видам экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха, развлечений и культуры» (далее – Положение), регулирует порядок оплаты труда работников МБУ МБС по видам экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха, развлечений и культуры», разработано в соответствии с законодательными актами об отраслевой оплате труда федерального, республиканского и муниципального уровня.

2. Система оплаты труда в МБУ МБС устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующего профсоюзного органа (иного представительного органа работников).

3. Месячная заработная плата работников МБУ МБС, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

4. Заработная плата работников МБУ МБС (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников

муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Оклады отдельных работников МБУ МБС, не относящихся к работникам культуры, устанавливаются настоящим Положением. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам могут устанавливаться в соответствии с Положением.

6. Условия оплаты труда работников МБУ МБС, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

7. Фонд оплаты труда работников МБУ МБС формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход, деятельности.

Экономия средств по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников МБУ МБС за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами.

Штатное расписание утверждается директором МБУ МБС по согласованию с учредителем в соответствии с организационной структурой и численностью, утвержденной учредителем, в пределах фонда оплаты труда.

В случае изменения структуры или численности МБУ МБС в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

8. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ «МБС Майкопского района», занимающих общепрофессиональные должности служащих

1. Заработная плата работников МБУ МБС включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Минимальные размеры окладов работников МБУ МБС устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии»

Наименование должностей по профессиональным квалификационным группам	Минимальный размер оклада, руб.
1. «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	4540
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	5110
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	5810
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	6670

Перечень общеотраслевых должностей работников культуры, искусства и кинематографии по профессиональным квалификационным группам устанавливается в соответствии с Приложением №1 к Постановлению главы МО «Майкопский район» от 29.04.2013г. № 40-н.

Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам
«Должности руководителей, специалистов и служащих»

Наименование должностей по профессиональным квалификационным группам	Минимальный размер оклада, руб.
1.Общеотраслевые должности служащих первого уровня	4260
2.Общеотраслевые должности служащих второго уровня	4820
3.Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	5530
4.Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	6950

Перечень общеотраслевых должностей служащих по профессиональным квалификационным группам устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к Постановлению главы МО «Майкопский район» от 29.04.2013г. № 40-н.

3. Размер оклада заместителя руководителя устанавливаются на 5-10 процентов ниже размера оклада руководителя.

4. Положением предусматривается установление к окладам работников МБУ МБС повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

5. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, без учета указанных повышающих коэффициентов к окладу.

6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов

принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

7. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

8. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников МБУ МБС приведены в пунктах 9-11 настоящего раздела.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику МБУ МБС с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором МБУ МБС персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 300 процентов оклада.

10. Повышающий коэффициент к окладу по МБУ МБС устанавливается всем работникам учреждения:

- в учреждениях, являющихся методическим центром для МБУ МБС, – в размере до 0,10;

- в библиотеках для слепых - в размере до 0,10;

11. Повышающий коэффициент к окладу по МБУ МБС не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников МБУ МБС, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

12. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников МБУ МБС к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, составляют:

Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1. Ведущий	до 0,20
2. Высшая категория	до 0,15
3. Первая категория	до 0,10
4. Вторая категория	до 0,05

13. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам МБУ МБС, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1. Главный	до 0,25
2. Ведущий (старший)	до 0,20
3. Высшая категория	до 0,15
4. Первая категория	до 0,10
5. Вторая категория	до 0,05
6. Третья категория	до 0,03

14. Положением предусматривается установление работникам выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

15. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора МБУ МБС в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений МБУ МБС, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений МБУ МБС.

16. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 17-20 настоящего раздела.

17. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МБУ МБС – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – в пределах 300 процентов.

18. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МБУ МБС из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 5 %
- от 5 до 10 лет - 10%
- более 10 лет - 15%.

19. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам МБУ МБС, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

- до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией России (далее – ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;
- до 15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- до 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

20. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

21. С учетом условий труда работникам МБУ МБС, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

22. Порядок и условия премирования работников МБУ МБС, занимающих

должности служащих, предусмотрен разделом VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Минимальные размеры окладов работников МБУ МБС, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником.

Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам «профессии рабочих»

Наименование должностей по профессиональным квалификационным группам	Минимальный размер оклада, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3120
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3260
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3400
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3550
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3690
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3830
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3970
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4120

Перечень общетраслевых профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к Постановлению главы МО «Майкопский район» от 29.04.2013г. № 40-н.

2. Положением предусматривается установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

5. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на

определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 7-8 настоящего раздела.

7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем МБУ МБС персонально в отношении конкретного рабочего. Размер повышающего коэффициента – в пределах 300 процентов оклада.

8. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя МБУ МБС рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника (далее - ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в соответствии с приложением к Положению № 6. Размер повышающего коэффициента составляет – в пределах 0,3.

9. Положением предусматривается установление рабочим выплат стимулирующего характера к окладу:

- выплаты за качество выполняемых работ (классность водителей, профессиональное мастерство);

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

10. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МБУ МБС в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

11. Размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладам рабочих приведены в пунктах 12-13 настоящего раздела.

12. Выплаты за качество выполняемых работ (классность водителей, профессиональное мастерство) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. За классность водителей: 1-й класс – 25%, 2-й класс – 15 %. За профессиональное мастерство выплаты максимальным размером не ограничены. Выплаты устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

13. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 5 %

- от 5 до 10 лет - 10%

- более 10 лет - 15%.

14. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

15. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя

1. Заработная плата руководителя МБУ МБС, заместителя руководителя состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2. Должностной оклад руководителя МБУ МБС определяется трудовым

договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

3. Индексация заработной платы руководителей учреждений и их заместителей производится одновременно с индексацией заработной платы работников учреждений в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального района на очередной финансовый год.

4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, согласно Перечню должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (Приложение 7 к настоящему Положению).

5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

6. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения

7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, утверждаемыми учредителем. Стимулирование руководителя производится за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на стимулирование труда работников учреждения. Величина стимулирующих выплат руководителю, порядок выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливается надбавка за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю учреждения рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала учреждения и размера надбавки, выраженного в процентах соответствующих стажу работы в учреждении:

- от 1 до 5 лет - 5 %
- от 5 до 10 лет - 10%
- более 10 лет - 15%.

9. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом результатов деятельности муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения.

10. Размеры премирования руководителя муниципального учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются учредителем

11. Заместителю руководителя муниципального учреждения руководителем муниципального учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

VI. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя муниципального учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

2) за работу в сельской местности;

3) за совмещение профессий (должностей);

4) за расширение зон обслуживания;

5) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) за работу в ночное время;

7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8) за сверхурочную работу.

1) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 25% от ставки (должностного оклада).

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

2) Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам, учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты – 25% от ставки (должностного оклада).

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3) Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5) Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6) Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты от 20 до 40 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7) Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8) Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

VIII. Порядок и условия премирования работников муниципального учреждения

1. В целях поощрения работников муниципального учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

1) премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

2) премия за качество выполняемых работ;
3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
4) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
5) премия к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Приказе. В муниципальном учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

3. Премирование осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

1) Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников муниципального учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником муниципального учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника муниципального учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

2) Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам муниципального учреждения одновременно в размере до 3 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой Республики Адыгея, Кабинетом Министров Республики Адыгея, Министерством культуры Республики Адыгея, Главой администрации муниципального образования;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Адыгея;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Дипломом Министерства культуры Республики Адыгея, Главой администрации муниципального образования.

3) Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципального учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

4) Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения муниципального учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам муниципального учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5) Премия к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно в размере до 3 окладов.

IX. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение о выплате материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимает учредитель.

2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения культуры, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

Руководитель Управления культуры

Н.Б. Ширгалиева