

# Положение

Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий Центр народной культуры Майкопского района» по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества»

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУ «МЦНК  
Майкопского района»  
Золотарева О.А.



СОГЛАСОВАНО:

Руководитель Управления  
образования, культуры и спорта  
МО «Майкопский район»  
Милосердина Л.А.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюза  
Работников МБУ «МЦНК  
Майкопского района»  
Максимов С.Ю.



**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий Центр народной культуры Майкопского района», подведомственного Управлению образования, культуры и спорта Администрации муниципального образования «Майкопский район», по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества»**

## **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий Центр народной культуры Майкопского района», подведомственного Управлению образования, культуры и спорта Администрации муниципального образования «Майкопский район», по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества»

(далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий Центр народной культуры Майкопского района», подведомственного Управлению образования, культуры учреждений, подведомственных Управлению образования, культуры и спорта Администрации муниципального образования «Майкопский район» (далее соответственно – учреждения, Управление).

2. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, нормативно-правовыми актами МО «Майкопский район», настоящим Положением с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

4) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

б) мнения представительного органа работников (иных представителей работников).

3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. Оплата труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий Центр народной культуры Майкопского района», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

7. Оплата труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий Центр народной культуры Майкопского района» устанавливается Положением об оплате труда работников соответствующего муниципального учреждения, подведомственного Управлению образования, культуры и спорта Администрации МО «Майкопский район».

8. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности (профессии) работников учреждения.

9. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, формируется исходя из объема субсидий, поступающих муниципальному бюджетному учреждению из бюджета МО «Майкопский район» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

11. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом того, чтобы размеры окладов (должностных окладов) составляли не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников учреждений и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии и работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

1. Заработная плата работников муниципального учреждения включает в себя:

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

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений 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», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда не ниже следующих минимальных размеров окладов (должностных окладов):

Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (в рублях)
1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	9300
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11600
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	13000
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии»	14400
5. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8100
2 квалификационный уровень	8500
6. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7400
2 квалификационный уровень	7800
3 квалификационный уровень	7900
4 квалификационный уровень	8200
5 квалификационный уровень	8700

7. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8500
2 квалификационный уровень	8700
3 квалификационный уровень	9000
4 квалификационный уровень	9300
5 квалификационный уровень	9500
8. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11600
2 квалификационный уровень	12100
3 квалификационный уровень	12400

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения не ниже установленных положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность по соответствующему виду экономической деятельности.

Наименование должности (профессии)	Должностной оклад
Научный сотрудник	13000
Ученый секретарь музея, художественный руководитель, главный режиссер	14400
Продавец продовольственных товаров, слесарь-сантехник	6600
Осветитель, <u>настройщик пианино и роялей</u>	7800

4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих подразделений.

5. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

6. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в процентном отношении к окладу.

7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

8. 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.

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

10. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения приведены в пунктах 11-16 настоящего раздела.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения 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 руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

12. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам учреждений:

1) в учреждениях, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры, – в размере до 0,30;

2) в библиотеках для слепых – в размере до 0,30;

3) в театрах, концертных организациях и творческих коллективах, имеющих звание «академический», государственные награды Российской Федерации и государственные награды Республики Адыгеи, – в размере до 0,50;

4) в учреждениях, имеющих статус «национальный», – в размере до 0,50.

13. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя муниципального учреждения и окладам (должностным окладам) работников муниципальных учреждений, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

14. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения из числа работников культуры, искусства и кинематографии к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, составляют:

Квалификационные категории	Размер повышающего коэффициента
Ведущая	до 0,50
Высшая категория	до 0,40
Первая категория	до 0,30
Вторая категория	до 0,20

15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, замещающим должности, предусматривающие должностное категорирование, за исключением должностей, по которым предусмотрена квалификационная категория в соответствии с пунктом 15 настоящего раздела, в следующих размерах:

Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1. Главный	до 0,50
2. Ведущий	до 0,40

3. Старший	до 0,40
4. Высшая категория	до 0,35
5. Первая категория	до 0,30
6. Вторая категория	до 0,25
7. Третья категория	до 0,20

16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается научным работникам, замещающим должности, предусматривающие квалификационные уровни, в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	до 0,25
2 квалификационный уровень	до 0,30
3 квалификационный уровень	до 0,35
4 квалификационный уровень	до 0,40
5 квалификационный уровень	до 0,50

17. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

18. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, не ниже следующих минимальных размеров окладов:

Разряды по Единой тарифной сетке	Минимальный размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6400
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6600
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6900
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7200
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	7500

работ и профессий рабочих	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7800
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8400

2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) 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.

5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

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

7. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 8-10 настоящего раздела.

8. 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 учреждения персонально в отношении конкретного рабочего. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

9. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

10. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

11. Рабочим могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

#### 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя



## руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53; 2009, № 47; 2013, № 13; 2014, № 29, 43; 2016, № 51).

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4.

6. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16).

7. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Управления, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим

годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральным законодательством.

8. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

9. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения руководителем учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения.

10. Управление вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Адыгея.

2. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 146-147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4. Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. 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.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. Работникам учреждений осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Конкретные размеры и условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) работникам учреждения из числа художественного, артистического персонала учреждения в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля);

2) работникам учреждения из числа персонала музеев, галерей, культурно-досуговых учреждений и библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

3) работникам учреждения, занимающим общеотраслевые должности служащих, и работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, – за интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной работы, а также бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

5. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу – в пределах 300 процентов оклада.

6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных по основному профилю деятельности (профессии, специальности), в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер выплаты в процентах от оклада
1. От 1 года до 3 лет	до 5
2. От 3 до 5 лет	до 10
3. Свыше 5 лет	до 15

7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

1) до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

2) до 15 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

3) до 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

4) до 25 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

8. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ по должности «водитель» устанавливается за классность в процентном отношении к окладу:

1) 1-й класс – 25%;

2) 2-й класс – 15%.

9. Работникам учреждений могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

10. Размер премиальных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере. Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

11. Премирование работников учреждений осуществляется на основе положения о премировании, регламентирующего показатели и условия выплаты премий, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## **7. Порядок и условия премирования работников муниципального учреждения**

1. Работникам учреждений могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

2. Размер премиальных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере. Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

3. Премирование работников учреждений осуществляется руководством МЦНК.

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.

6) за достигнутые успехи в смотре, конкурсах, фестивалях ✓

7) за творческую инициативу

4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе. В 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.

5. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход, деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6. 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.

7. 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.

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.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно 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.

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 интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам муниципального бюджетного учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы. Премия к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно в размере до 3 окладов.

## **8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

1. По решению руководителя 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.

## 9. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда экономии оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

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

3. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимает Учредитель.

4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Директор МБУ «МЦНК Майкопского района»  Золотарева О.А.