



**Чăваш Республики
Красноармейски
муниципаллă округĕн
Администрацийĕ**

ЙЫШĀНУ

Красноармейски сали

2022.03.29

263 №

**Чувашская Республика
Администрация
Красноармейского
муниципального округа**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Красноармейское

29.03.2022

№ 263

**Об утверждении положений об
оплате труда, премировании,
материальной помощи работников
МБУК «Центр развития культуры»
Красноармейского муниципального
округа Чувашской Республики**

Администрация Красноармейского муниципального округа **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр развития культуры и библиотечного дела» Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики с 01 января 2022 года (приложение № 1).
2. Утвердить Положение о премировании работников МБУК «Центр развития культуры и библиотечного дела» Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики (приложение № 2).
3. Утвердить Положение о материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр развития культуры и библиотечного дела» Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики (приложение № 3).
4. Настоящее постановление подлежит опубликованию в периодическом печатном издании «Вестник Красноармейского муниципального округа» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.

Глава Красноармейского
муниципального округа

Б.В. Клементьев

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБУК «Центр развития культуры»
Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений Красноармейского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. № 347 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации», (с изменениями от 30.10.2020 № 599).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников бюджетных учреждений Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики по профессиональной деятельности библиотек, музеев, центров досуга, домов досуга и архивного дела (далее – учреждение).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета поселения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов к окладам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;

д) мнения представительного органа работников.

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации (на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222), от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован в Министерстве

юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный № 12046):

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5811 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	7500 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	9946 рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	12914 рублей

2.1.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 разряд –	4141 рубль;
2 разряд –	4342 рубль;
3 разряд –	4549 рубль;
4 разряд –	5052 рубль;
5 разряд –	5604 рублей;
6 разряд –	6157 рублей;
7 разряд –	6766 рублей;
8 разряд –	7431 рублей.

2.1.5. Фонд оплаты труда работников культуры формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета поселения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.6. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры премий и других мер материального стимулирования.

2.1.7. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам, руководствуясь настоящим Положением.

Руководитель вправе создать совещательный орган для предварительного рассмотрения и выработки рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера.

2.1.8. К размерам окладов (должностных окладов) предусматривается установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в пунктах 2.1.10–2.1.11 пункта 2.1 настоящего Положения.

2.1.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику для доведения месячной заработной платы работника до минимального размера оплаты труда в случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование:

главный - 0,25;

ведущий - 0,20;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным, квалификационным группам в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника.

2.2.2. В учреждениях культуры устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты уборщикам служебных помещений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается размер надбавок от оклада 10 процентов в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.3.3. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) приведены в пунктах 2.3.4-2.3.7 пункта 2.3 настоящего Положения.

2.3.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа персонала учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций, мониторинговых, социологических исследований, экспедиций и других мероприятий;

Размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 300 процентов от оклада (должностного оклада).

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ.

Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией учреждения или совещательным органом учреждения. Размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам). Максимальным размером выплата надбавки за качество выполняемых работ не ограничена;

б) за наличие почетных званий по основному профилю профессиональной деятельности.

Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается стимулирующая надбавка в следующих размерах:

народный артист (художник) СССР, народный артист (художник) РСФСР, народный артист (художник) Российской Федерации – до 75 процентов от оклада (должностного оклада);

заслуженный деятель искусств Российской Федерации, заслуженный артист (художник) Российской Федерации, заслуженный работник культуры Российской Федерации, народный артист (писатель, поэт, художник) Чувашской Республики – до 50 процентов от оклада (должностного оклада);

заслуженный деятель искусств Чувашской Республики, заслуженный артист (художник) Чувашской Республики, заслуженный работник культуры Чувашской Республики – до 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Стимулирующая надбавка работникам, имеющим несколько почетных званий, устанавливается по одному из них, имеющему большее значение.

2.3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

работникам учреждений, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, в зависимости от стажа работы в сфере культуры и кинематографии;

работникам учреждений, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности устанавливаются размеры надбавок в процентах от оклада (должностного оклада):

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов;

при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20 процентов;

при выслуге лет свыше 20 лет - 25 процентов.

2.3.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы составляет не более 4 окладов в год.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджетов Красноармейского района Чувашской Республики, сельских поселений Красноармейского района Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. 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.

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

3.4. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

3.5. Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2. настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

3.7. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.3. настоящего Положения, за исключение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом 2.3.4. пункта 2.3. настоящего Положения, и выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренной подпунктом 2.3.5. пункта 2.3. настоящего Положения.

3.8. Выплата за совмещение профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9 Выплаты стимулирующего характера по итогам работы руководителю учреждения, производятся с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения.

3.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера бюджетных учреждений культуры и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальными правовыми актами учредителя в кратности от 1 до 2,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера). 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 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацами первым и вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, установленных учреждению, задач и объемов работ.

4.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику ее конкретные размеры принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа или распоряжения учредителя.

4.5. Учредитель может устанавливать предельную долю оплаты труда работников учреждений 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.

V. Заключительные положения

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников учреждений производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждений размеры

окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение № 2
к постановлению администрации
Красноармейского муниципального округа
от 29.03.2022 № 263

ПОЛОЖЕНИЕ **о премировании работников МБУК «Центр развития культуры и библиотечного дела»** **Красноармейского муниципального округа**

I. Общие положения

1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. Конкретный размер выплаты вышеперечисленных премий может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, так и в абсолютном размере. При этом максимальный размер выплаты премии по итогам работы составляет не более 4 окладов в год.

1.3. Выплаты премии производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

II. Порядок установления премий

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником 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 учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- участие в течение месяца, квартала, года в выполнении важных работ, мероприятий.

2.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при поощрении руководителя Учреждения, присвоении почетных званий Российской Федерации и Чувашской Республики, награждении знаками отличия Российской Федерации и Чувашской Республики, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Чувашской Республики, награждении Почетными грамотами Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры. Размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу от 5% до 50% в зависимости от уровня поощрения.

2.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в процентном отношении к окладу от 5% до 30%.

2.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно в процентном отношении к окладу от 5% до 30%. При премировании учитывается:

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

III. Порядок определения размера премии

3.1. Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

3.2. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

3.3. При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:

3.3.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа учреждения);

3.3.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

3.3.3. вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

3.3.4. определяется коэффициент премирования каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

3.3.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам учреждения, и определяется коэффициент премий;

3.3.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

3.3.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

Премиальный фонд образуется за счёт экономии фонда оплаты труда и приносящей доход деятельности учреждения. Премии выплачиваются за фактически отработанное время.

IV. Основания для депремирования

Основанием для снижения или полного депремирования является:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций,
- несвоевременное выполнение заданий,
- ухудшение качества работы,
- нарушение трудовой дисциплины.

V. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения культуры
«Центр развития культуры и библиотечного дела»
Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации с целью улучшения финансового положения работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр развития культуры и библиотечного дела» Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики (далее по тексту – «Центр развития культуры»).

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи.

1.3. Выплата материальной помощи осуществляется за счет средств местного бюджета в пределах ежегодно утверждаемого фонда оплаты труда на учреждение.

II. Порядок, основания и размеры оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь оказывается в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- 2.1.1. На санитarno-курортное лечение - не чаще одного раза в год;
- 2.1.2. При выходе на пенсию - единовременно;
- 2.1.3. В связи с юбилеем со дня рождения (50 лет и более через каждые 5 лет);
- 2.1.4. В связи с бракосочетанием - единовременно;
- 2.1.5. В связи со смертью близкого родственника (отец, мать, брат, сестра, сын, дочь);
- 2.1.6. В связи с рождением ребенка.

2.2. Материальная помощь в течение одного календарного года может оказываться по нескольким основаниям, предусмотренным п. 2.1. настоящего Положения.

2.3. Оказание материальной помощи производится на основании заявления работника по согласованию с главным бухгалтером и оформляется приказом директора «Центр развития культуры и библиотечного дела» Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики. К заявлению работника прикладываются копии следующих документов:

2.3.1. санитarno-курортной карты - по основанию, предусмотренному п. 2.1.1. настоящего Положения;

2.3.2. свидетельства о заключении брака - по основанию, предусмотренному п. 2.1.4. настоящего Положения;

2.3.3. свидетельства о смерти - по основанию, предусмотренному п. 2.1.5. настоящего Положения;

2.3.4. свидетельства о рождении - по основанию, предусмотренному п. 2.1.6. настоящего Положения.

2.4. Материальная помощь, выплаченная работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр развития культуры и библиотечного дела» Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики, не учитывается при исчислении их среднего заработка.

2.5. Положение о материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр развития культуры и библиотечного дела» Красноармейского муниципального округа Чувашской Республики распространяется и на руководителя учреждения.