

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК «ЦГБ»



/Поротникова А.В./

Приказ № 3 от «06» августа 2018 г.

## **Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центральная городская библиотека»**

### **1. Общие положения**

1.1. Данное Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центральная городская библиотека» (далее МБУК «ЦГБ», «Учреждение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом МБУК «ЦГБ», муниципальными правовыми актами Петропавловска-Камчатского городского округа, локальными актами МБУК «ЦГБ».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и размеры выплат основной заработной платы работникам МБУК «ЦГБ».

- размеры и порядок выплат компенсационного характера за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

- размеры и порядок выплат стимулирующего характера за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений культуры

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

«*Заработная плата*» - это оплата за труд, включающая в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением и штатным расписанием МБУК «ЦГБ».

«*Материальная помощь*» - это выплаты единовременного характера, предоставляемые по личному заявлению работника на основании приказа директора МБУК «ЦГБ».

«*Работник*» - физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с МБУК «ЦГБ», что подтверждается заключенным трудовым договором между физическим лицом и администрацией МБУК «ЦГБ».

«*Работодатель*» - муниципальное бюджетное учреждение культуры

«Центральная городская библиотека», в лице директора Поротниковой Анны Вартановны.

1.4. Положение разработано для достижения следующих целей:

- совершенствования системы оплаты труда учреждения, ориентированное на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

- установление и (или) совершенствование системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников

- обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения повышения уровня реальной заработной платы работников;

- систематизации выплат за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от общеустановленных норм труда;

- поощрения инициативного выполнения служебных обязанностей, определения порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- 3) государственных гарантий по оплате труда;

- 4) перечня видов выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим положением;

- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим положением;

- б) мнения представительного органа работников.

1.6. Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда, формируемого за счет средств субсидии, финансово обеспечивающих выполнение муниципального задания в рамках реализации самостоятельного права на осуществление финансово- хозяйственной деятельности МБУК «ЦГБ».

1.7. Должностные оклады работников МБУК «ЦГБ» определяются на основе штатного расписания и нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом квалификации и опыта работы по занимаемой должности.

1.8. Система оплаты труда работников МБУК «ЦГБ» предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания и/или доходов от иной приносящей доход деятельности определяются настоящим Положением. Персональный размер доплат и надбавок устанавливается приказом директора МБУК «ЦГБ».

1.9. Изменение размера оплаты труда работников производится в

зависимости от финансового и экономического состояния МБУК «ЦГБ», социальных и производственных факторов при условии изменения минимального уровня заработной платы или индекса роста потребительских цен, на основании данных Госкомстата РФ. Индексация заработной платы производится одновременно всем работникам МБУК «ЦГБ», с сохранением установленного соотношения в ее размерах между отдельными категориями персонала.

1.10. Оплата труда директора МБУК «ЦГБ» производится на основании трудового договора, заключенного с Учредителем. Индексация оплаты труда директора производится на основании решения Учредителя.

1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству на основании заключенных с учреждением культуры трудовых договоров.

## **1. Определение размеров должностных окладов**

2.1. Повременная оплата труда установлена для всех работников МБУК «ЦГБ». Учет отработанного времени в МБУК «ЦГБ» осуществляется на основании табеля рабочего времени по установленной форме.

2.2. Размеры должностных окладов работников МБУК «ЦГБ», определяются утвержденным штатным расписанием исходя из общего объема финансового обеспечения, выполнения муниципального задания, согласно занимаемой должности.

2.3. Наименование должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии со штатным расписанием.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры формируется на календарный год в пределах:

- средств субсидии, выделенной учреждению культуры на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием учреждением культуры в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

- размера выплат на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения культуры;

- средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

### **3. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя**

3.1. Оплата труда руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения культуры устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

3.3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения.

3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.4.1 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3.4.2 выплаты за качество выполняемых работ;

3.4.3 премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя учреждения не учитываются.

3.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.6.1 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.6.2 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.6.3 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);

3.7. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в размерах, определяемых трудовым договором.

3.8. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 - 6 настоящего Положения.

3.9. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с трудовым договором, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются правовым актом отраслевого органа.

Премия по итогам работы максимальным размером не ограничена.

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

4.1. С целью повышения материальной заинтересованности работников МБУК «ЦГБ» в выполнении как основных, так и дополнительных функциональных обязанностей, эффективности и качества работы, а также ответственности за результаты труда устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

-выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлены с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

-выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, установлены с учетом требований статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

-выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, установлены с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

4.2.2. Надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

4.2.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

Доплата за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей

основной работы, за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится на основании приказа директора МБУК «ЦГБ» в размере до 100 % от оклада замещаемого работника.

4.2.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Руководитель организует проведение 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 доплата на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не производится (снимается).

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения культуры за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 35 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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику учреждения, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

4.6.1 не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа осуществлялась 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;

4.6.2 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.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным правовым актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. К заработной плате работников применяются:

4.8.1 районные коэффициенты;

4.8.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденным решением Городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа.

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

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложениям № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7 настоящего Положения. Стимулирование труда работников осуществляется директором МБУК «ЦГБ» по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников основного персонала, остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений

Стимулирование заместителей директора, руководителей филиалов, отделов осуществляется по представлению директора.

Размер и характер доплат руководителю МБУК «ЦГБ» устанавливается по решению учредителя МБУК «ЦГБ».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета данного повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

-повышающие коэффициенты к окладу за выслугу лет.

-премиальные выплаты по итогам работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за интенсивность, объем и количественные показатели выполняемых работ.

- персональные повышающие коэффициенты к окладу

5.2.1. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за выслугу лет:

5.2.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

5.2.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, имеющим ученые степени доктора наук, кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации.

Повышающий коэффициент, указанный в настоящем пункте, оформляется локальным правовым актом учреждения при наличии следующих документов:

- личного заявления работника;
- дипломов, подтверждающих ученые степени доктора наук или ученые степени кандидата наук (подлинники и копии) либо удостоверений к государственной награде (подлинник и копия).

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной награды и ученой степени) повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается по одному из оснований с наибольшим уровнем повышающего коэффициента.

5.2.1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу работникам культуры, искусства и кинематографии среднего звена, ведущего звена и руководящего состава, имеющим ученые степени доктора наук, кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации устанавливается ежемесячно в следующих размерах:

- имеющим ученые степени доктора наук - 0,2;
- имеющим ученые степени кандидата наук - 0,1;
- имеющим государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации - 0,1.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения 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.

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

5.2.2. Работникам учреждения устанавливаются премиальные выплаты, указанные в пункте 6.1 раздела 6 «Премирование работников».

5.2.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ.



Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих трудовых функций, повышения уровня ответственности за порученный участок работы. Выплата устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить выполнение работы (приложения № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7 настоящего Положения).

5.2.4. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность, объем и количественные показатели выполняемых работ и могут быть установлен повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Выплата за интенсивность, объем и количественные показатели выполняемых работ устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить выполнение работы (приложения № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7 настоящего Положения).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.2.5. Работникам учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

№ п/п	Вид персонального повышающего коэффициента	Размер и основание
1	-Персональный коэффициент, связанный с расширением перечня и объемов услуг; -за высокие достижения в труде; -за развитие и продвижение	На основании приказа директора персональный коэффициент за особые условия труда устанавливается по решению руководителя

	учреждения; -за содействие достижению общих результатов деятельности библиотеки по итогам года.	учреждения в процентах от должностного оклада. Размер надбавки не должен превышать 70% от установленного должностного оклада.
2	Персональный коэффициент работникам, имеющим отраслевые награды по профилю деятельности МБУК «ЦГБ»	На основании приказа директора МБУК «ЦГБ» в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) в размере 10%.
3	Персональный повышающий коэффициент за стаж работы в учреждениях культуры и образования.	На основании приказа директора МБУК «ЦГБ» всем работникам за стаж работы устанавливается повышающий коэффициент от должностного оклада, но не менее: от 3 лет до 5 лет - 0,2; от 5 лет - 0,3;
4	Разработка и реализация авторской программы, творческого проекта.	до 100% единовременно
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	до 100% единовременно

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - 3,0.

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

## **6. Премирование работников**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с коллективным договором установлены следующие премиальные выплаты:

- 6.1.1. за выполнение особо важных и срочных работ;
- 6.1.2. за интенсивность и высокие результаты работы;
- 6.1.3. премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- 6.1.4. премии за образцовое качество выполняемых работ.
- 6.1.5. за участие в течение месяца в выполнении важных работ, общегородских мероприятий.

6.1.6. единовременные выплаты в связи с достижением пенсионного возраста и последующих юбилейных дат – 50, 55, 60, 65, 70 лет) – в размере до 5000 рублей.

единовременные выплаты в связи с 25-летней непрерывной трудовой деятельностью в МБУК «ЦГБ» - до 5000 рублей.

6.1.7. премия к праздничным датам и государственным праздникам.

6.1.8. единовременные выплаты в связи с присвоением почетного звания, награждением правительственной наградой или почетной грамотой.

6.1.9. единовременное поощрение в связи с выходом на пенсию за долголетнюю и плодотворную работу (не менее 15 лет) в органах или учреждениях, финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа.

6.1.10. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах средств субсидии, выделенной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием учреждением в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и в пределах размера выплат на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от **предпринимательской** и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения. При премировании учитываются:

- ответственное отношение к работе;
- соблюдение установленных сроков выполнения работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление творческой инициативы в работе;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Премия по итогам работы за месяц начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок. Конкретный размер премии определяется в

процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.5. Премирование по итогам работы за квартал, год производится при наличии экономии фонда оплаты труда в целях обеспечения материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

6.6. Размер премии определяется в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения культуры или в абсолютном размере. Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

6.7. Премия не выплачивается в следующих случаях:

-премия не начисляется работникам, принятым на работу с установлением испытательного срока, на срок прохождения испытания.

при наличии дисциплинарного взыскания;

за несоблюдение утвержденных локальных актов, в том числе регулирующих финансово-хозяйственную деятельность (план финансово-хозяйственной деятельности, муниципальное задание);

нарушения действующего законодательства, устава МБУК «ЦГБ», должностных инструкций, трудового договора;

при наличии жалоб со стороны Заказчиков и Потребителей услуг, посещающих МБУК «ЦГБ».

## **7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда**

7.1. Работникам учреждений культуры может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и приказа руководителя в следующих случаях:

7.1.1. похороны близких родственников - 5 000 рублей;

7.1.2. вступление работника в брак - 5 000 рублей;

7.1.3. рождение ребенка - 5 000 рублей;

7.1.4. помощь при тяжелом заболевании (нахождении на стационарном лечении) и длительном лечении (свыше 1 месяца) - до 10 000 рублей.

7.2. Материальная помощь может быть оказана на основании приказа директора МБУК «ЦГБ» по другим основаниям, не противоречащим действующему законодательству РФ на основании личного заявления работника.

7.3. Руководитель учреждения имеет право передать руководителю филиала учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

Пронумерованно и прошнурованно

46 (срок шесть  
листов)

И.о.директора МБУК ЦГБ

О.А. Чепкасова

