

РЕСПУБЛИКА АДЫГЕЯ  
ТАХТАМУКАЙСКИЙ РАЙОН  
СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
"ЭНЕМСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ"

РЕШЕНИЕ

« 26 » августа 2009 года  
пос. Энем

№17-4

Положение об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
муниципального образования «Энемское  
городское поселение»

В соответствии с постановлением Кабинет Министров Республики Адыгея от 22 июня 2009 года № 130» Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству культуры Республики Адыгея, по видам экономической деятельности», Совет народных депутатов муниципального образования «Энемское городское поселение»

Решил:

1. Ввести с 1 сентября 2009 года новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Энемское городское поселение», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Адыгея.
2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Энемское городское поселение» по виду экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта», согласно приложению № 1;
3. Контроль за исполнением настоящего Решения возложить на комиссию по бюджету и налогам.
4. Настоящее Решение вступает в силу с момента его официального опубликования.

Глава администрации  
муниципального образования  
«Энемское городское поселение»  
Х.Н.Хотко \_\_\_\_\_

Председатель Совета народных депутатов  
муниципального образования  
«Энемское городское поселение»  
А.М.Нагой \_\_\_\_\_



## Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Энемское городское поселение», по виду экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта»

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Энемское городское поселение», по виду экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Энемское городское поселение», по виду экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта».

2. Системы оплаты труда в муниципальных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, настоящим Положением 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) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) мнения соответствующего профсоюзного органа (иного представительного органа работников).

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

4. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Энемское городское поселение», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Оклады отдельных работников муниципальных учреждений, не относящихся к работникам культуры, устанавливаются муниципальным учреждением в соответствии с типовыми положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Энемское городское поселение» по соответствующим видам деятельности. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам могут устанавливаться в соответствии с настоящим Положением.

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

7. Оплата труда работников конкретного муниципального учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального учреждения муниципального образования «Энемское городское поселение» (далее - Положение).

II. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии и работников, занимающих общепрофессиональные 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. Минимальные размеры окладов работников муниципальных 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» и от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер оклада (в рублях)
1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3200
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4000
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	4500
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии»	5000
5. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	2950
6. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	3000
7. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	3300
8. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	4500

3. Размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

4. Положением предусматривается установление к окладам работников муниципального учреждения повышающих коэффициентов следующих видов:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
  - 2) повышающий коэффициент к окладу по государственному учреждению (структурному подразделению);
  - 3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
  - 4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.
5. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, без учета указанных повышающих коэффициентов к окладу.

6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника муниципального учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

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

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

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

1) в учреждениях, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры, – в размере до 0,10;

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

3) в театрах, концертных организациях и творческих коллективах, имеющих звание «академический» и «народный», - в размере до 0,10;

4) в учреждениях, имеющих статус «национальный», - в размере до 0,25.

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

12. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников муниципального 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:

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

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

Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1. Главный	до 0,25

2. Ведущий (старший)	
3. Высшая категория	до 0,20
4. Первая категория	до 0,15
5. Вторая категория	до 0,10
6. Третья категория	до 0,05
	до 0,03

14. Положением предусматривается установление работникам выплат стимулирующего характера:

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

15. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников:

- 1) руководителям структурных подразделений муниципального учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя муниципального учреждения;
- 2) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях муниципального учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений муниципального учреждения.

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

17. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального учреждения из числа художественного, артистического персонала учреждения исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным служащим из числа персонала музеев, галерей, культурно - досуговых учреждений и библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – в пределах 300 процентов оклада.

18. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, в следующих размерах:

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

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

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

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

5) до 35 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

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

21. С учетом условий труда работникам государственных учреждений, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

22. Порядок и условия премирования работников муниципальных учреждений, занимающих должности служащих, предусмотрен разделом VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, занятых в сфере научных исследований и разработок.

1. Минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений, занятых в сфере научных исследований и разработок (далее – научные работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», и составляют по профессиональной квалификационной группе должностей научных работников и руководителей структурных подразделений 5000 рублей.

2. Размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

3. Положением предусматривается установление к окладам научных работников повышающих коэффициентов к окладу следующих видов:

1) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

2) повышающий коэффициент к окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению);

3) персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

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

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

7. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам научных работников государственного учреждения приведены в пунктах 8-10 настоящего раздела.

8. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается научным работникам в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	до 0,05
2 квалификационный уровень	до 0,15
3 квалификационный уровень	до 0,20
4 квалификационный уровень	до 0,25
5 квалификационный уровень	до 0,30

9. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается научным работникам:

- 1) в учреждениях, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры, – в размере до 0,10;
- 2) в учреждениях, имеющих статус «национальный», - в размере до 0,25.

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

11. Положением предусматривается установление научным работникам выплат стимулирующего характера:

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

12. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя государственного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда научных работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

13. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 14-18 настоящего раздела.

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

15. Стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере научных исследований и разработок, устанавливается научному работнику в следующих размерах:

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

## 3. Свыше 5 лет

15

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

- 1) до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;
  - 2) до 15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
  - 3) до 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;
  - 4) до 25 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
  - 5) до 35 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.
17. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.
18. Ежемесячные надбавки за ученые степени доктора наук и кандидата наук не применяются в отношении научных работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.
19. С учетом условий труда научным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.
20. С учетом условий труда научным работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

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

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

1. 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2200 рублей
2. 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2300 рублей
3. 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2400 рублей
4. 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2500 рублей
5. 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2600 рублей
6. 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	



алификационным справочником работ и профессий рабочих	
7. 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-алификационным справочником работ и профессий рабочих	2700 рублей
8. 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-алификационным справочником работ и профессий рабочих	2800 рублей
	2900 рублей

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

- 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 муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

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

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

7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного рабочего. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

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

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

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

2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

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

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

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

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

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

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

#### V. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

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

2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с Порядком, определенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

3. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждения, устанавливается Министерством культуры Республики Адыгея по согласованию с Министерством труда и социального развития Республики Адыгея.

4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения ежегодно устанавливаются Министерством культуры Республики Адыгея, заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем государственного учреждения. На выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения направляется не более 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников муниципального учреждения.

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

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

8. Размеры премирования руководителя муниципального учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством культуры Республики Адыгея.

9. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения руководителем муниципального учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

#### VI. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

## VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам муниципального учреждения осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочего места. Перечень конкретных работ, профессий рабочих, должностей служащих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. При введении новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается в прежнем размере работникам муниципального учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3. 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.

4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных федеральным законодательством.

## VIII. Порядок и условия премирования работников муниципального учреждения

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

- 1) премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Наименование премии и условия премирования включаются в Положение.

3. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении. В государственном 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.

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

- 1) заместителя руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений муниципального учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя государственного учреждения;
- 3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципального учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений муниципального учреждения.

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

6. При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником муниципального учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности государственного учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) 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 государственного учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

8. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно в размере до 3 окладов при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Президентом Республики Адыгея, Кабинетом Министров Республики Адыгея;
- 2) присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея;
- 3) награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Адыгея;
- 4) награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Дипломом Министерства культуры Республики Адыгея.

9. 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.

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

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

- 1) интенсивность и напряженность работы;

2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения государственного учреждения);

3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа государственного учреждения среди населения.

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

13. Премиирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам государственного учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

#### IX. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Положением.

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

3. Решение о выплате материальной помощи руководителю муниципального образования (учреждения) принимаются главой администрации муниципального образования «Энемское городское поселение».