

РЕСПУБЛИКА АДЫГЕЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«АНСАМБЛЬ АДЫГСКОГО ТАНЦА «АДЫГИ»

ПРИКАЗ

От « 09 » 01 2020г
Об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Ансамбль адыгского танца «Адыги»

№ 1-0

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отменить приказ руководителя МБУК «ААТА» № 2-О от 09.01.2018г
«Об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги».
2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца
«Адыги» в новой редакции с 01.01.2020г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель МБУК «ААТА»



А.И.Кемрюгов

КОПИЯ ВЕРНА
ПОДПИСЬ

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры

«Ансамбль адыгского танца «Адыги»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» разработано на основании Постановления главы администрации МО «Тахтамукайский район» № 1302 от 23.09.2019г. № Об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных МУ «Управление культуры» МО «Тахтамукайский район». Положение определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги».

1.2. Система оплаты труда в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» устанавливаются коллективным договором, 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. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

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

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

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

6) мнение представительного органа работников (иных представителей работников).

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

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ансамбль адыгского танца «Адыги» предельными размерами не ограничивается.

1.6. Условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги», не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

1.7. Оплата труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» устанавливается настоящим Положением (далее - Положение).

1.8. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» утверждается его руководителем и включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из бюджета МО «Тахтамукайский район», и средств, поступающих приносящей доход деятельности.

Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

1.10. Системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» устанавливаются с учетом того, чтобы размеры окладов (должностных окладов) составляли не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников Учреждения и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников.

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

2.1. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» включает в себя:

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

2.2. Минимальные размеры окладов работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» 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 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда не ниже следующих минимальных размеров окладов (должностных окладов):

Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (в рублях)
1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	9300
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11600
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	13000
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и	14400

1.6. Условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги», не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

1.7. Оплата труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» устанавливается настоящим Положением (далее - Положение).

1.8. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» утверждается его руководителем и включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из бюджета МО «Тахтамукайский район», и средств, поступающих приносящей доход деятельности.

Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

1.10. Системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» устанавливаются с учетом того, чтобы размеры окладов (должностных окладов) составляли не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников Учреждения и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников.

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

2.1. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» включает в себя:

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

2.2. Минимальные размеры окладов работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» 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 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда не ниже следующих минимальных размеров окладов (должностных окладов):

Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (в рублях)
1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	9300
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11600
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	13000
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и	14400

«матографии»	
5. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8100
2 квалификационный уровень	8500
6. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7400
2 квалификационный уровень	7800
3 квалификационный уровень	7900
4 квалификационный уровень	8200
5 квалификационный уровень	8700
7. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8500
2 квалификационный уровень	8700
3 квалификационный уровень	9000
4 квалификационный уровень	9300
5 квалификационный уровень	9500
8. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11600
2 квалификационный уровень	12100
3 квалификационный уровень	12400

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к иным ПКГ, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения не ниже установленных положениями об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги», осуществляющих деятельность по соответствующему виду экономической деятельности.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10-30 процентов ниже размеров оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего подразделения.

2.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- 3) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

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

2.8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается муниципальным бюджетным учреждением культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

2.10. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения приведены в пунктах 2.11 – 2.14

2.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.12. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения из числа работников культуры, искусства и

кинематографии к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, составляют:

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

2.13. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, замещающим должности, предусматривающие должностное категорирование, за исключением должностей, по которым предусмотрена квалификационная категория в соответствии с пунктом 2.12 настоящего раздела, в следующих размерах:

Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1. Главный	до 0,50
2. Ведущий	до 0,40
3. Старший	до 0,40
4. Высшая категория	до 0,35
5. Первая категория	до 0,30
6. Вторая категория	до 0,25
7. Третья категория	до 0,20

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

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

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

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

2.17. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах. Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными правовыми актами, коллективным договором, действующим в Учреждении.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

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

Разряды по Единой тарифной сетке	Минимальный размер оклада (в рублях)
----------------------------------	--------------------------------------

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6400
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, уборщик территории, вахтер, дворник, истопник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий)	6600
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6900
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7200
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)	7500
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7800
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (костюмер, настройщик пианино и роялей)	8400

3.2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

3.3. 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.

3.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

3.7. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.8-3.9 настоящего раздела.

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

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

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

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

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения

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

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом учреждения в кратности от 1 до 4.

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

4.6. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральным законодательством и (или) решениями вышестоящих органов.

4.7. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

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

4.10. При предоставлении руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска, производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов. Единовременная выплата производится в пределах установленного фонда оплаты труда.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

5.2. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

5.4. Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Стимулирующие выплаты работникам

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

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

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

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

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

Количество проработанных лет	Размер 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

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

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

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

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

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

6.8. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ работником, устанавливается за классность работника в процентном отношении к окладу:

1) 1-й класс – 25%;

2) 2-й класс – 15%.

6.9. В соответствии со ст. 151 ТК РФ (ст. 60.2 ТК РФ) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы устанавливается доплата (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора) 6.9

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

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

7. Порядок и условия премирования работников

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

- 1) премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премии за особые заслуги;
- 3) премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премии за многолетний добросовестный труд;
- 5) единовременная премия.

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

7.3. Премирование осуществляется по решению руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда всех работников.

7.4. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников муниципального учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» за общие результаты труда по итогам работы.

7.5. 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 муниципального учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и/ли уставной деятельности муниципального учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) другие показатели.

7.6. Премия за особые заслуги выплачивается работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» одновременно 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.

7.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципального учреждения культуры «Ансамбль адыгского танца «Адыги» одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.8. Премия за многолетний добросовестный труд выплачивается к:

- юбилейным датам со дня рождения работника;
- юбилейным датам со дня поступления на работу в Учреждение.

Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5 (начиная с 40 лет). Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в данном учреждении количество лет, кратное 5 (начиная с 10 лет), включая период, когда он фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

8. Порядок приема, перевода и увольнения работников

8.1 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключения с ним трудового договора.

Испытательный срок работнику на предприятии устанавливается в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания составляет – 14 дней. В срок испытания работнику устанавливается оклад, стимулирующая надбавка за выслугу лет и за качество выполнения работ. По окончании испытательного срока работнику устанавливаются стимулирующие выплаты.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

8.2. Основанием прекращения трудового договора являются:

- соглашения сторон;
- истечение срока трудового договора (п.2. ст58.), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность.
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.

9. Отпуск

9.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику согласно ст.128ТК РФ.

9.2. При предоставлении работнику учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска, производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов. Единовременная выплата производится в пределах установленного фонда оплаты труда.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части указанная единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска по желанию работника.

10. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Помимо единовременной выплаты, указанной в пункте 9.2. настоящего Положения, работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- Смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти;
- При рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
- В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств.

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

11.3. Выплата материальной помощи производится на основании приказа.

11.4. В отдельных случаях, руководитель вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

11.5. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается Учредителем.

11.6. Материальная помощь производится в пределах установленного фонда оплаты труда.