



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЙДЕЛЕВСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ «РАЙОННЫЙ ОРГАНИЗАЦИОННО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

**ПРИКАЗ
п. Вейделевка**

«20 » сентября 2018 года

№ 44 о/д

**Об утверждении Положения о
премировании работников
муниципального казенного учреждения управления
культуры администрации Вейделевского района
«Районный организационно-методический центр»
в новой редакции**

В целях осуществления мер социальной поддержки работников муниципального казенного учреждения управления культуры администрации Вейделевского района «Районный организационно-методический центр» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить в новой редакции Положение о премировании работников муниципального казенного учреждения управления культуры администрации Вейделевского района «Районный организационно-методический центр» (прилагается).
2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Директор МКУ
«Районный организационно-методический центр»**



Н.Мироненко

Согласовано:
Заместитель председателя профкома
Управления культуры
администрации Вейделевского
района



Вискребенцева Л.И.
2018 год

Утверждено:
приказом МКУ
«Районный организационно-методический центр»
от «20» сентября 2018 года № 44/9

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников

муниципального казенного учреждения
управления культуры администрации Вейделевского района
«Районный организационно-методический центр»
и оказании им материальной помощи

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях поощрения работников МКУ «Районный организационно-методический центр» (далее – учреждение), повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818, также в целях оказания материальной помощи нуждающимся в ней работникам.

1.2. Введение в учреждении каждой конкретной премии принимается решением учредителя МКУ «Районный организационно-методический центр».

1.3. Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, непосредственно;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, а также на работников, принятых на временную работу, за исключением работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера.

1.5. Работникам учреждения, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, сокращением численности или штатов, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

1.6. Работникам учреждения, вновь поступившим на работу, премия выплачивается в том случае, если фактически отработанное время в календарном месяце составляет не менее половины расчетного периода.

1.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

2. Система и порядок премирования

2.1. Система премий учреждения включает:

- премию по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, по итогам работы за год);
- премию за качество выполняемых работ;
- премию за выполнение особо важных и срочных работ;

- премию за интенсивность и высокие результаты работы.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки 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.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

2.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области при:

- поощрении губернатором Белгородской области, правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и управления культуры Белгородской области.

2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

2.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

2.6. Премирование производится на основании приказа директора учреждения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

3. Оказание материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается работникам Библиотеки в пределах фонда оплаты труда с целью социальной защиты или является компенсационной выплатой:

- рождении ребенка производится единовременная выплата (только матери) в размере 1000 рублей;

- сотрудникам на юбилейные даты дня рождения выделяются средства для приобретения подарка или сумму в размере: на 50 лет до 2000 рублей, на 55 (для женщин) до 4000 рублей, на 60 (для мужчины) до 4000 рублей;

- смерть родственников (родителя, жены, мужа, детей), предоставляется единовременная выплата в размере до 4000 рублей по заявлению;

- в связи с длительной болезнью, приобретением дорогостоящих лекарств или платным лечением сотрудника или его членов семьи, предоставляется единовременная выплата в размере до 4000 рублей по заявлению;

- в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие, гибель имущества и др.), предоставляется единовременная выплата в размере до 4000 рублей по заявлению;

- при несчастных случаях (травмы при авариях) и т. д., предоставляется единовременная выплата в размере до 4000 рублей по заявлению;

- по другим уважительным причинам.

3.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

3.3. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется по их личным заявлениям с указанием основания для получения этой помощи и принятием директором учреждения решения о ее выплате.

3.4. Приказ о выплате материальной помощи подготавливается в установленном порядке, согласовывается с бухгалтерией и утверждается директором учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

4. Выплата вознаграждения работникам

4.1. Работодатель ежегодно выплачивает работникам вознаграждения в денежной форме или в виде подарков:

- День работника культуры 25 марта;
- женщинам – к Международному женскому Дню 8 Марта;
- мужчинам – ко Дню защитника Отечества 23 февраля.

4.2. Приказ о выплате вознаграждения подготавливается в установленном порядке, согласовывается с бухгалтерией и утверждается директором учреждения. В приказе на выплату вознаграждения каждому работнику указывается ее размер.

5. Заключительное положение

5.1. В трудовых договорах, заключаемых с работниками, ссылка на настоящее Положение обязательна.

5.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения.

В Положении прощуровано, продумовано и

скреплено печатью (5 листів) листов

Директор МКУ «Районний організаційно-методический центр»

Н.Н. Мироненко

