

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ «Историко-художественный
музейный комплекс»

Д.В. Спрыжков

«___» _____ 2025 г.

Приказ от 25.08.2025 № 53-О

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения
«Историко-художественный музейный комплекс» города Новочебоксарска
Чувашской Республики

1. Фонд премирования образуется за счет экономии фонда заработной платы и средств предпринимательской деятельности, средств, остающихся от полученных доходов после возмещения материальных и приравненных к ним затрат, выплат по обязательствам и заработной платы работникам.

2. Общий размер фонда премирования (с учетом нарастающего итога с начала года) объявляет работодатель своим приказом по учреждению.

3. 10% общего размера фонда премирования по итогам каждого квартала резервируется на конец года и может быть использован на премирование работников по итогам года при условии выполнения организацией годовых плановых показателей.

4. Средства из фонда премирования расходуются на:

- премирование по итогам работы за месяц;
- премирование по итогам работы за месяц, за квартал;
- премирование по итогам работы за год;
- единовременное премирование за достижение особых результатов в труде и творческой деятельности;
- премирование к юбилейным датам;
- премирование к профессиональным праздникам

Срок выплаты премий должен быть своевременным от периода, за который она выплачивается при наличии средств фонда оплаты труда учреждения.

5. Премирование работников учреждения производится на основании приказа директора «Историко-художественный музейный комплекс» г. Новочебоксарск Чувашской Республики.

6. Премияльные выплаты по итогам работы производятся работникам музейного комплекса:

- за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (важной для учреждения работы);
- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного - функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- за внедрение инновационных проектов;
- за участие в проведении мероприятий и формирование положительного имиджа для повышения престижности музейного комплекса;
- увеличение числа посещаемости музейного комплекса;
- проведение научно-исследовательской работы и научно-методической работы
- за достигнутые результаты деятельности, определённые планом работы (за месяц, квартал, год) при условии выполнения показателей оценки результативности и качества работы работников музейного комплекса и наличии финансовых возможностей учреждения.

7. Работодатель имеет право своим распоряжением лишать полностью либо частично

годовой премии работников в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины (опоздания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка);
- нарушения инструкций охраны труда и техники безопасности;
- нарушения служебной этики;
- неоднократного неисполнения распоряжений членов администрации, выданных в устной или письменной форме;
- нарушения или неисполнения Устава учреждения.

В таких случаях учитывается мнение Совещательного органа по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения. Снижение размера премии работнику в связи с применением дисциплинарного взыскания возможно в отношении только тех входящих в состав заработной платы премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее взыскание. Снижение размера премии в связи с применением взыскания не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

8. Положение разрабатывается администрацией учреждения, принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается руководителем.

9. На основании приказа руководителя учреждения издается приказ о премировании.

10. С настоящим положением должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в учреждение работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей в учреждении.