

**Республика Бурятия.**

**Хоринский район**

**Муниципальное Бюджетное Учреждение Культуры**

**«Хасуртайский культурно - досуговый информационный центр»**

671425 Хоринский район

с. Хасурта ул. Центральная,113 «а» 23 декабря 2013г.

***ПРИКАЗ № 1***

***«Об утверждении Положения об оплате труда работников,***

***Положения о стимулировании (премировании) труда работников***

***МБУК "Хасуртайский культурно – досуговый информационный центр"***

В целях совершенствования организации оплаты труда работников, МБУК "Хасуртайский культурно – досуговый информационный центр" и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Республики Бурятия от 26.12.2007 N 438 "О введении новых систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений", приказом Министерства культуры Республики Бурятия от 28.12.2007 № 003-001288 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Бурятия», приказываю:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение об оплате труда работников МБУК "Хасуртайский культурно – досуговый информационный центр" согласно приложению 1.

1.2. Положение о стимулировании (премировании) труда работников МБУК "Хасуртайский культурно – досуговый информационный центр" согласно приложению 2.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2014 года.

**Директор МБУК**

**«Хасуртайский КДИЦ» Фадеева Л.Л.**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Приложение№ 1

К приказу№1 от «23»декабря 2013г.

МБУК «Хасуртайский культурно-

Досуговый информационный центр»

**«Утверждаю» «Согласовано»**

Директор МБУК Глава администрации МО СП «Хасуртайское»

«Хасуртайский культурно - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Иванова Л.В.)

досуговый информационный центр» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Фадеева Л.Л.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 год

***ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА***

***РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ***

***КУЛЬТУРЫ «ХАСУРТАЙСКИЙ КУЛЬТУРНО – ДОСУГОВЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР»***

С.Хасурта

2013 год

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) МБУК "Хасуртайский культурно – досуговый информационный центр" (далее – КДИЦ) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- постановление Правительства Республики Бурятия от 26.12.2007 № 438 "О введении новых систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений" (в редакции постановления Правительства РБ от 29.01.2009 № 31);

- постановление Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях";

- приказ Министерства культуры Республики Бурятия от 28.12.2007 № 003-001288 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Бурятия»;

- распоряжение Главы муниципального образования «Хоринский район» от 26 декабря 2008г. №361 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений культуры муниципального образования «Хоринский район»;

- иные нормативные правовые акты.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения их заинтересованности в конечных результатах труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ, для привлечения и закрепления кадров. Является приложением к коллективному договору.

1.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об установлении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений культуры Республики Бурятия, утвержденным приказом Министерства культуры Республики Бурятия от 28.12.2007 № 003-001288, а также в соответствии с Положением об установлении новой системы оплаты труда работников учреждений культуры муниципального образования «Хоринский район», утвержденным распоряжением Главы муниципального образования «Хоринский район» от 26 декабря 2008г. №361, по четырем профессиональным квалификационным группам с учетом:

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

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

д) нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти Республики Бурятия об оплате труда работников;

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

ж) мнения представительного органа работников.

1.4. Оплата труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

1.5. Оплата труда работников определяется трудовыми договорами между директором и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности работников.

1.6. Работники, принятые в КДИЦ с трудовой книжкой, являются штатными, а их работа – основной. Штатные сотрудники КДИЦ, а также сотрудники сторонних организаций могут приниматься на вакантные должности по совместительству по трудовому договору. Внутреннее совместительство допускается только по другой профессии, специальности или должности.

1.7. Оплата труда во всех структурных подразделениях производится как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

1.8. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий работников, по которым устанавливается оплата труда, делятся на:

Должности работников культуры и искусства:

**-** должности технических исполнителей;

- должности работников среднего звена;

- должности работников ведущего звена;

- должности работников руководящего состава.

Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

**-** должности служащих первого уровня;

- должности служащих второго уровня;

- должности служащих третьего уровня;

- должности служащих четвертого уровня.

Общеотраслевые профессии рабочих, рабочих культуры и искусства:

**-** профессии рабочих первого уровня;

**-** профессии рабочих второго уровня.

1.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в рублях.

1.10. При выплате заработной платы каждый работник в обязательном порядке в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности учреждению могут производиться:

* Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.
* Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в подотчет и т.п.
* Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или при простое.
* Для исполнения решения суда, вступившего в силу.

1.12. Компенсационные и стимулирующие выплаты, включая премиальные выплаты и выплаты социального характера, работникам КДИЦ устанавливаются в процентах от оклада с учетом группы и уровня квалификации (должностного оклада) (далее – от Оклада). При временном заместительстве или внутреннем совмещении должностей (профессий) ежемесячная надбавка начисляется на основной Оклад.

1.13. Оплата труда директору КДИЦ производится на основании нормативных правовых актов Министерства культуры Республики Бурятия, муниципального образования «Хоринский район».

**II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

2.1. Объем средств на оплату труда работников КДИЦ формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета и внебюджетных средств.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований республиканского бюджета, могут направляться учреждением культуры на выплаты стимулирующего характера. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

Средства на оплату труда от иной, приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

Из внебюджетных средств, поступающих от спонсоров (меценатов, инвесторов, выигранных грантов, программ и т. д.), устанавливаются целевые стимулирующие выплаты в качестве премии в зависимости от суммы привлеченных финансовых средств.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за счет и в пределах общего фонда оплаты труда (объема средств).

2.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из:

* Должностных окладов (окладов по группе и уровню квалификации).
* Компенсационных выплат.
* Стимулирующих выплат.

2.3. За счет средств целевых субсидий, выделенных на увеличение фонда оплаты труда основного персонала отрасли «Культура» с 1 января 2012 года на 40 % с направлением средств на выплаты стимулирующего характера в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 21.02.2012 № 67 «Об утверждении Правил предоставления субсидий из республиканского бюджета местным бюджетам муниципальных образований» и в размере 6,5 % с 01.06.2011 г., 6,5 % с 01.10.2011 г. от фонда оплаты труда учреждения в соответствии с постановлениями Правительства Республики Бурятия от 29.07.2011 № 390, от 10.11.2011 № 587, производятся выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, кроме общеотраслевых профессий рабочих, технических исполнителей.

2.4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимается директором КДИЦ на основании письменного заявления работника.

2.5. Штатное расписание КДИЦ утверждается директором учреждения по согласованию с учредителем за счет и в пределах установленного общего фонда оплаты труда.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников**

**3.1. Должностной оклад (оклад по группе и уровню квалификации)**

3.1.1. Устанавливаются следующие размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий:

* Работников культуры, искусства и кинематографии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказами Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570, от 14.03.2008 № 121н, от 26.12.2008 №780) | Размер оклада (руб.) |
| 1 | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава и другие, включая профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | 2900 |
| 2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена и другие, включая профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня | 3207 |
| 3 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена и другие | 3727 |
| 4 | Должности руководящего состава учреждений культуры,искусства и кинематографии | 4700 |

* Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н ) | Размер оклада (руб.) |
| 1 | Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 2900 |
| 2 | Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 3207 |
| 3 | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 3727 |
| 4 | Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 4700 |

* Общеотраслевых профессий рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н ) | Размер оклада (руб.) |
| 1 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 2887 |
| 2 | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 2900 |

3.1.2. В целях обеспечения дифференциации заработной платы работников разных квалификационных уровней в пределах одной профессиональной квалификационной группы к окладам применяются следующие повышающие коэффициенты квалификации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии | Повышающий  коэффициент  квалификации |
| 1 | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава и другие, включая профессии рабочих первого уровня | 1,0 |
| 2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена и другие, включая профессии рабочих второго уровня | 1,0 до 1,162 |
| 3 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена и другие | 1,0 до 1,261 |
| 4 | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 1,0 до 1,435 |

Решение об установлении повышающего коэффициента квалификации к окладу и его размерах принимается директором МБУК «Хасуртайский культурно – досуговый информационный центр» персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки.

Аналогичный повышающий коэффициент квалификации применяется также для работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих.

3.1.3. Размер Оклада по группе и уровню квалификации работникам рассчитывается как произведение размера оклада конкретной профессиональной квалификационной группы на повышающий коэффициент квалификации.

**3.2. Компенсационные выплаты**

3.2.1. Устанавливаются следующие виды и размеры компенсационных выплат за счет и в пределах средств на оплату труда:

|  |  |
| --- | --- |
| **Виды компенсационных выплат** | **Размер в процентах от оклада по группе и уровню квалификации** |
| Выплаты специалистам культуры, работающим на селе | 25 % |
| Выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) | В пределах фонда оплаты труда |

3.2.2. Заработная плата рассчитывается с учетом выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- районный коэффициент – 20 %;

***- надбавка за стаж работы – 30 %.***

3.2.3. Не предусмотренные настоящим Положением компенсационные выплаты осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия.

3.2.4. Выплаты могут быть сокращены или полностью прекращены за:

- несоблюдение установленных требований к срокам, объемам выполненных работ;

- неисполнение конкретных обязанностей, заданий;

- недобросовестность и небрежность к должностным обязанностям;

- нарушение трудовой и производственной дисциплины и т.д.

**3.3. Стимулирующие выплаты**

3.3.1. Устанавливаются следующие виды и размеры стимулирующих выплат за счет и в пределах средств на оплату труда:

|  |  |
| --- | --- |
| **Виды стимулирующих выплат** | **Размер в процентах от оклада по группе и уровню квалификации** |
| Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет: |  |
| - от 5 до 10 лет | 5 |
| - от 10 до 15 лет | 10 |
| - свыше 15 лет | 15 |
| Выплаты за почетное звание "Заслуженный" | до 10 |
| Коэффициент трудового участия (КТУ) по перечню и размерам показателей | Максимальным  размером не  ограничивается |
| Коэффициент качества по перечню и размерам показателей | Максимальным  размером не  ограничивается |
| Премии | Максимальным  размером не  ограничивается |
|  |  |

3.3.2. Стимулирующая надбавка работникам, которым присвоены почетные звания, устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3.3. Указанные стимулирующие надбавки могут иметь как постоянный, так и временный характер.

3.3.4. Размеры выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно исходя из финансовых возможностей КДИЦ, за счет и в пределах общего фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.3.5. Директору КДИЦ выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению учредителя учреждения.

3.3.6. Размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к Окладу, так и в абсолютном размере.

3.3.7. Установление стимулирующей надбавки 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.

3.3.8. По решению директора отдельным работникам могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда постоянного характера по показателям качества:

- выплаты за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы;

- иные выплаты.

Выплата персональной (индивидуальной) должностной надбавки может быть прекращена в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка.

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

3.3.10. Для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы выплачиваются дополнительные стимулирующие выплаты:

- по итогам работы по коэффициенту трудового участия (КТУ) по перечню и размерам показателей;

- премии по видам премиальных выплат.

Данные выплаты устанавливаются Положением о стимулировании (премировании) труда работников КДИЦ, что является приложением к настоящему Положению об оплате труда работников КДИЦ.

3.3.11. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются директором КДИЦ с учетом мнения профсоюзного комитета. Решения, касающиеся выплат стимулирующего характера с применением КТУ (коэффициента трудового участия) принимаются с учетом мнения и Совета Трудового Коллектива (СТК).

**3.4. Целевые выплаты за привлечение финансовых средств**

**(от спонсоров, инвесторов, грантов, программ и т. д.)**

3.4.1. В случае получения грантов от государственных и иных органов и организаций, привлечения финансовых средств на мероприятия от спонсоров (меценатов, инвесторов, программ и т. д.) в КДИЦ устанавливается следующий порядок их выплаты:

- Целевые выплаты устанавливаются дополнительно к заработной плате работников за участие в реализации творческих проектов из внебюджетных источников финансирования.

- Сумма гранта директору устанавливается путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору или иным распорядительным документом.

- Сумма целевых выплат руководителю гранта, проводимых мероприятий (если им не является директор) и работникам КДИЦ устанавливается в соответствии с приказом директора.

3.4.2. Целевые выплаты работникам КДИЦ являются выплатами стимулирующего характера.

3.4.3. Работникам КДИЦ в качестве премий устанавливаются целевые выплаты за привлечение финансовых средств от спонсоров (меценатов, инвесторов, выигранные гранты, программы и т.д.) на мероприятия в зависимости от суммы привлеченных средств.

**1V. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует бессрочно.

4.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в письменной форме полномочными представителями сторон в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия.

Приложение 2

К приказу № 1 от «23» декабря 2013г.

МБУК «Хасуртайский культурно-

Досуговый информационный центр»

**«Утверждаю» «Согласовано»**

**Директор МБУК Глава администрации МО**

**«Хасуртайский культурно - СП «Хасуртайское»**

**досуговый информационный**

**центр» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Иванова Л.В.)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_(Фадеева Л.Л.)**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 год.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 год

***ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ (ПРЕМИРОВАНИИ) ТРУДА***

***РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ***

***«ХАСУРТАЙСКИЙ КУЛЬТУРНО – ДОСУГОВЫЙ ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР»***

С.Хасурта

2013 год

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулировании (премировании) труда работников (далее – Положение) МБУК «Хасуртайский культурно – досуговый информационный центр» (далее – КДИЦ) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- постановление Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 № 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях";

- приказ Министерства культуры Республики Бурятия от 28.12.2007 № 003-001288 «О введении новой системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Бурятия»;

**- распоряжение Главы муниципального образования «Хоринский район» от 26 декабря 2008 № 361 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений культуры муниципального образования «Хоринский район»;**

- иные нормативные правовые акты.

1.2. Положение разработано в целях закрепления системы стимулирования (премирования) за основные результаты деятельности, увязывающей оплату труда работников с личными результатами труда и результатами работы КДИЦ.

Является приложением к Положению об оплате труда работников МБУК «Хасуртайский культурно – досуговый информационный центр».

1.3. Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под стимулированием (премированием) труда следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, определяемой в соответствии с Положением об оплате труда работников КДИЦ, по следующим видам:

- по итогам работы на основании коэффициента трудового участия (КТУ) по перечню и размерам показателей;

- премии по видам премиальных выплат.

1.5. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности, работник может быть лишен стимулирующих (премиальных) выплат за исключением:

- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- Надбавки за почетные звания и ученые степени;

- Выплаты за классность.

1.6. Руководителю учреждения культуры выплаты за трудовое участие и премии устанавливаются по решению учредителя.

**II. Формирование стимулирующих (премиальных) выплат**

2.1. Формирование стимулирующих (премиальных) выплат производится за счет средств из республиканского бюджета, экономии фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, и выплачивается работникам при окончательном расчете за отчетный период.

2.2. Стимулирующие (премиальные) выплаты работникам осуществляются по итогам за отчетный период на основании Протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, которая назначается Учредителем МБУК - Администрацией сельского поселения «Хасуртайское» за счет и в пределах общего фонда оплаты труда (объема средств) и максимальными размерами не ограничиваются.

2.3. Выплаты за результаты труда по итогам работы производятся на основании коэффициента трудового участия (далее КТУ).

2.4. При начислении стимулирующих (премиальных) выплат в расчет принимается сумма заработной платы, полученной за отчетный период.

**III.** **Порядок формирования коэффициента трудового участия**

3.1. Предложения по размерам КТУ за качественное и своевременное выполнение и перевыполнение планового объема работы за отчетный период работникам, входящим в структурные подразделения, формируются руководителями структурных подразделений.

3.2. **Перечень и размер показателей КТУ разрабатывается Советом трудового коллектива и Учредителем (Администрацией сельского поселения «Хасуртайское»), утверждается приказом директора КДИЦ.**

Перечни и размеры показателей могут по необходимости периодически пересматриваться.

3.3. Учет показателей КТУ ведется ежемесячно, в срок до 25 числа расчетного месяца представляются данные в Комиссию по распределению стимулирующих выплат. В свою очередь, **Комиссия по распределению стимулирующих выплат** рассматривает и анализирует представленные сведения (наряды) работников и в срок до 26 числа расчетного месяца представляет утвержденные приказом директора итоговые сведения в бухгалтерию для проведения расчетов заработной платы.

3.4. Правильность установления и применения КТУ работникам определяет СТК. В случае возникновения конфликтных ситуаций, установление и применение КТУ работникам подлежит рассмотрению на заседании СТК.

3.5. КТУ устанавливается штатным работникам за достижение высоких результатов работы за отчетный период на основании Протокола СТК, утверждается приказом директора КДИЦ.

При этом предусматриваются следующие условия:

- базовый коэффициент КТУ принимается равным единице и устанавливается работникам, не имеющим в течение месяца каких-либо замечаний со стороны администрации, партнеров, посетителей, зрителей и других;

- КТУ ниже единицы устанавливается работникам, которые работали менее производительно, чем другие работники;

- КТУ выше единицы устанавливается работникам по конечному результату труда, успешно выполняющим договорные обязательства, проявляющим инициативу и не имеющим замечаний со стороны администрации, партнеров, посетителей, зрителей и т.п.

КТУ каждого работника рассчитывается по формуле: КТУ=1 минус сумма показателей, понижающих коэффициент плюс сумма показателей, повышающих коэффициент. При этом, итоговый размер КТУ не должен превышать коэффициент 1,5 (Расчетно: 1,0 - базовый коэффициент КТУ и дополнительный от 0,1 до 0,5 по суммам показателей КТУ) за счет и в пределах фонда оплаты труда КДИЦ.

3.6. Конкретные размеры и условия применения выплат за трудовое участие работникам устанавливаются директором КДИЦ с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения культуры.

3.7. Работникам, не выполнившим производственные задания за отчетный период, общий размер КТУ не устанавливается.

3.8. Работникам, получившим дисциплинарные взыскания за отчетный период, общий размер КТУ не устанавливается.

3.9. Показатели КТУ для руководящего состава, специалистов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели КТУ | Повышающий коэффициент | Понижающий коэффициент |
| 1. | За досрочное выполнение плановых заданий в соответствии с программой (нарядом) каждого специалиста | 0,1 | КТУ (понижающий) не устанавливается |
| 2. | За высокое (низкое) качество выполняемых работ | 0,1 | - 0,1 |
| 3. | Выполнение (невыполнение) внеплановых заданий | 0,1 | - 0,1 |
| 4. | За выполнение (невыполнение) в срок распоряжений руководства, протоколов планерных совещаний, в т. ч. распоряжений непосредственного руководителя отдела | 0,1 | - 0,1 |
| 5. | Наличие инновационных предложений (инициативы), направленных на повышение эффективности деятельности учреждения и улучшения качества работы: |  |  |
| 5.1 | - за поданное предложение | 0,1 | КТУ (понижающий) не устанавливается |
| 5.2 | - за внедренное предложение | 0,2 |
| 6. | За разработку методических материалов | 0,1 | КТУ (понижающий) не устанавливается |
| 7. | Проявление инициативы в работе, способствующей **экономному** расходованию материальных ресурсов при проведении мероприятий (работ) | 0,1 |
| 8. | Трудовая дисциплина: |  |  |
| 8.1 | - за опоздание на работу, преждевременный уход с работы, сверхнормативный отдых, прогулы | КТУ (повышающий) не устанавливается | - 0,2 |
| 8.2 | - за дисциплинарные взыскания, соблюдение корпоративной этики | общий размер КТУ не устанавливается (см. пункт 3.8) | |

3.10. При увольнении по собственному желанию или по инициативе администрации работник теряет право на стимулирующие выплаты.

3.11. Размер итоговой суммы для начисления КТУ за отчетный период утверждается приказом директора.

**IV. Методика формирования индивидуальной заработной платы работника с применением КТУ**

Основная часть индивидуальной заработной платы работника формируется в соответствии с квалификацией работника, с утвержденным штатным расписанием КДИЦ в разрезе профессиональных квалификационных групп должностей (профессий) и фактически отработанным днем.

Размер индивидуальной заработной платы работнику определяется на основании установленного КТУ по формуле:

ЗП = Е min. + ( Е min. х Ккту х Кприработка) + С,

где ЗП – заработная плата;

Е min. – постоянный минимум заработной платы работника по профессиональной квалификационной группе должностей (профессий) и отработанному им времени;

Ккту – коэффициент трудового участия. При этом базовый коэффициент КТУ принимается равным единице и является средней оценкой труда работника;

Кприработка – коэффициент распределения приработка рассчитывается путем деления суммы приработка (экономии в месяц) на расчетный фонд заработной платы;

С – стимулирующая надбавка.

**V. Премиальные выплаты работникам (премии)**

**5.1. Виды премий**

5.1.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

5.1.2. Текущие премиальные выплаты производятся ежемесячно с применением КТУ (коэффициента трудового участия), как указано в разделе III настоящего Положения, за счет средств установленного фонда оплаты труда, включая экономию месячного фонда заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, порядок определения КТУ (показатели, определяющие коэффициент и размеры) устанавливаются решением заседания СТК (Совета трудового коллектива), а так же распоряжениями непосредственного руководителя.

5.1.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников КДИЦ:

- по итогам работы за год;

- по итогам работы за квартал;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

- к отпуску;

- в случаях, предусмотренных пунктом 5.1.4. настоящего Положения.

5.1.4. Премии могут выплачиваться:

- работникам за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности КДИЦ, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок, подготовку квартальной и годовой бухгалтерской отчетности и сдачу балансов; привлечение дополнительных источников финансирования деятельности КДИЦ, организацию заключения договоров и получения грантов, активное участие и большой вклад в реализацию проектов;

5.1.5. Премии работникам выплачиваются из общего фонда оплаты труда КДИЦ в целях усиления материальной заинтересованности и добросовестного исполнения трудовых обязанностей и максимальными размерами не ограничиваются.

**5.2. Размер премий**

5.2.1. Премирование работников осуществляется из бюджетных и внебюджетных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работников без ущерба для основной деятельности КДИЦ.

5.2.2. Размер текущих премий (КТУ) работников устанавливается в зависимости от величины и экономии заработной платы в пределах фонда оплаты труда КДИЦ.

5.2.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника индивидуально решением Совета трудового коллектива КДИЦ в твердой сумме или в процентах от Оклада.

|  |
| --- |
|  |

5.2.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

**5.3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий**

5.3.1. Премирование работников КДИЦ производится на основании приказа директора или в его отсутствии заместителя директора.

5.3.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы за месяц, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

5.3.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.3.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах размер премии ограничивается.

5.3.5. Единовременное (разовое) премирование, предусмотренное пунктом 5.1.4. настоящего Положения, осуществляется по факту выполнения работы, поручения и других условий.

5.3.6. Премии к юбилеям работы в КДИЦ, со дня рождения, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

5.3.7. Работникам, отработавшим в КДИЦ неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению директора.

**5.4. Порядок лишения премий**

5.4.1. Директор КДИЦ имеет право по ходатайству руководителей структурных подразделений, по согласованию с профсоюзным комитетом полностью или частично лишать премии отдельных сотрудников за допущенные в работе упущения:

- прогулы;

- появление на работе в нетрезвом состоянии;

- невыполнение заданий начальника структурного подразделения;

- нарушение техники безопасности, пожарной безопасности;

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка Учреждения;

- нарушение установленных сроков документооборота и т. д.

5.4.2. Работники КДИЦ, получившие дисциплинарное взыскание в течение года, полностью или частично, по решению директора КДИЦ по согласованию с профсоюзным комитетом, лишаются права материального поощрения.

**VI. Заключительные положения**

6.1. Стимулирующие выплаты, включая премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует бессрочно.

6.4. Контроль за использованием общего фонда стимулирования возлагается на главного бухгалтера КДИЦ.

6.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников КДИЦ.

6.6. В Положение в установленном порядке могут вноситься изменения и дополнения.