Российская Федерация

**Иркутская область**

**Нижнеилимский район**

**Дума Березняковского сельского поселения**

 **РЕШЕНИЕ № 20**

от 27.12.2012 года

п. Березняки

**«Об утверждении Положения об оплате труда**

 **работников муниципального учреждения культуры**

 **«Культурно-информационный центр Березняковского**

 **сельского поселения Нижнеилимского района»,**

**находящегося в ведении администрации Березняковского**

 **сельского поселения Нижнеилимского района.**

 Заслушав главу Березняковского сельского поселения- А.П.Ефимову, директора МУК «Культурно-информационный центр Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района»- О.А.Солодовникову**,** Дума Березняковского сельского поселения

**РЕШИЛА:**

1.Отменить решение Думы Березняковского сельского поселения № 163 от 13.05.2011 г.«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Культурно-информационный центр Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района»,

находящегося в ведении администрации Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района».

2..Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Культурно-информационный центр Березняковского

 сельского поселения Нижнеилимского района», находящегося в ведении администрации Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района» (в новой редакции).

3. Опубликовать данное решение в Вестнике Березняковского сельского поселения».

4. Контроль за исполнением данного решения возложить на главу Березняковского сельского поселения А.П.Ефимову.

 Глава Березняковского сельского поселения

Нижнеилимского района А.П.Ефимова

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1 к решению Думы Березняковскогосельского поселения  от «27» декабря 2012 г. № 20 |

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Культурно-информационный центр Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района», находящегося в ведении Администрации Березняковского сельского поселения Нижнеилимского муниципального района

**1. Общие положения**

 1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Культурно-информационный центр Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района», находящегося в ведении администрации Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района, (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основе нормативных правовых актов Иркутской области, решения Думы Нижнеилимского муниципального района № 78 от 31.03.2011г с учетом положений и приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Положение разработано для установления системы оплаты труда работникам муниципального учреждения культуры «Культурно-информационный центр Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района» (далее МУК «КИЦ БСП»), находящегося в ведении администрации Березняковского сельского поселения Нижнеилимского района, (далее - работники учреждений культуры).

2. Оплата труда работников учреждений культуры (далее - работники) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, локальными нормативными актами МУК «КИЦ БСП», а также настоящим Положением.

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.Оплата труда работников устанавливается с учетом:

4.1. единого тарифно-квалификационного справочника профессий рабочих;

4.2.единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

4.3. государственных гарантий по оплате труда;

4.4. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждений культуры, ежегодно определяется администрацией Березняковского сельского поселения Нижнеилимского муниципального района при формировании местного бюджетана очередной финансовый год.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры**

7. Оплата труда работников учреждений культуры состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются Положениями по оплате труда, утвержденными в МУК «КИЦ БСП», на основе минимальных окладов по профессиональным группам, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих.

К профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) относятся группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007г. №525.

8. Должностные оклады работников, занимающих должности работников МУК «КИЦ БСП», отнесенных к соответствующим ПКГ (за исключением указанных в разделе 4 настоящего Положения), устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих, **постановлением администрации МО «Нижнеилимский район» (приложение 1)** с применением повышающих коэффициентов.

9. Повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении культуры и других факторов.

 Работникам МУК «КИЦ БСП» к минимальному должностному окладу, с учетом отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ, руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

а) за квалификационную категорию к окладу по занимаемой должности;

б) персональный повышающий коэффициент;

в) за ученую степень, наличие почетного звания и награждение знаками отличия за достижения в культуре;

 г) за работу в учреждениях культуры, имеющих звание «академический»;

 д) повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы в учреждения культуры.

 10. Повышающий коэффициент к окладу творческому персоналу устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории.

 11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование:

0,25 – главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,20 – ведущий;

0,15 – высшей категории;

0,10 – первой категории;

0,05 – второй категории;

0,03 – третьей категории.

12. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам, занимающим должности научных работников:

0,25 – главный научный сотрудник;

0,20 – ведущий научный сотрудник;

0,10 – старший научный сотрудник.

13. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в пределах 0,3.

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленной задачи и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу не может превышать 3,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем МУК «КИЦ БСП» персонально в отношении каждого работника. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при определении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых по отношению к окладу.

15. Повышающий коэффициент к окладу работникам МУК «КИЦ БСП», которым присвоены почетное звание, ученая степень, соответствующие профилю работы, устанавливается в следующих размерах:

а) за ученую степень доктора наук – 0,40;

б) за ученую степень кандидата наук – 0,35;

в) за почетное звание «Народный» – 0,35;

г) започётное звание «Заслуженный» - 0,30;

д) за почетное звание в учреждениях культуры, имеющим звание «Академический» – 0,50;

е) за наличие знаков отличияи почетных грамот Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,10.

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

16. Повышающий коэффициент за работу в учреждениях культуры, имеющим звание «Академический» устанавливается в размере – 10 процентов от должностного оклада.

17. Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы в МУК «КИЦ БСП» устанавливается за работу в учреждениях культуры, включая работу в органах государственной власти, осуществляющих функции по управлению образованием и (или) культурой, а также органах местного самоуправления, осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере образования и (или) культурной деятельности граждан и организаций, к должностному окладу в следующих размерах:

а) 0,01 за каждый год работы в учреждениях культуры, но не более 0,2

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат за исключением п.40е, устанавливаемых по отношению к окладу.

19. Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых он определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

**3. Стимулирующие выплаты**

20. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МУК «КИЦ БСП».

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор МУК «КИЦ БСП» с учетом рекомендаций комиссии, созданной в МУК «КИЦ БСП» с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МУК «КИЦ БСП» на оплату труда следующих работников:

- главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений МУК «КИЦ БСП и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях МУК «КИЦ БСП», - по представлению руководителей структурных подразделений.

21. При формировании перечня стимулирующих выплат для работников МУК «КИЦ БСП» следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

\* успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

\* инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

\* качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

\* участие в выполнении особо важных работ.

22. Работникам МУК «КИЦ БСП» могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты к окладу:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) за результативность и качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы (Приложение №2).

23.Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующей ПУГ так и в абсолютном размере.

**4. Условия оплаты труда директора МУК «КИЦ БСП», главного бухгалтера**

24. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда директора МУК «КИЦ БСП», осуществляющего в соответствии с заключенными с ним трудовым договором функции руководства МУК «КИЦ БСП», главного бухгалтера МУК «КИЦ БСП» (далее – главный бухгалтер).

25. Должностной оклад директора МУК «КИЦ БСП», определяемый трудовым договором учредителя, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

 \* не более 3 размеров указанной средней заработной платы для учреждения 1 группы по оплате труда;

 \* не более 2,5 размеров указанной средней заработной платы для учреждения 2 группы по оплате труда;

 \* не более 2 размеров указанной средней заработной платы для учреждения 3 группы по оплате труда;

 \* не более 1,5 размеров указанной средней заработной платы для учреждения 4 группы по оплате труда.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

26. Средняя заработная плата работников основного персонала МУК «КИЦ БСП» определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала МУК «КИЦ БСП» за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала МУК «КИЦ БСП» за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора МУК «КИЦ БСП»

27.При определении среднемесячной численности работников основного персонала МУК «КИЦ БСП» учитывается:

\* среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

\* среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

\* среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

28. Среднемесячная численность работников основного персонала МУК «КИЦ БСП», работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля- по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников основного персонала МУК «КИЦ БСП», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

29. В численности работников основного персонала МУК «КИЦ БСП», работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала МУК «КИЦ БСП», фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

30. Работник, работающий в МУК «КИЦ БСП» более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

31. Работники основного персонала МУК «КИЦ БСП», работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

32. Работникам, вновь назначаемым на должность директора МУК «КИЦ БСП», не имеющим квалификационной категории, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размеров средней заработной платы работников МУК «КИЦ БСП», занимающих должности основного персонала.

33. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада директора МУК «КИЦ БСП».

34. Директору МУК «КИЦ БСП», главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

35. Для руководителя учреждения и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих выплат, который устанавливается администрацией Нижнеилимского муниципального района.

36. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности МУК «КИЦ БСП», утвержденных муниципальным заданием.

Премирование директора МУК «КИЦ БСП» осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

# 5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

37. По решению директора МУК «КИЦ БСП» на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа творческого 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.

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

39. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

**6. Виды выплат компенсационного характера,**

**порядок и условия их применения**

 40. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам МУК «КИЦ БСП» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

в) за работу в ночное время;

г) за сверхурочную работу;

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, установленных законодательством;

 ж) за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

41. Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьями 147, 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер выплаты за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочего места.

42. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер компенсационной выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в случаях, если замещающий работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя). При этом, замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещаемого работника (без учёта повышающих коэффициентов к окладу).

43. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 96,154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время – дополнительно 40 процентов к должностному окладу, исчисленному за каждый час работы, путём деления должностного оклада работника на среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

44. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для выплат за сверхурочную работу со сменным режимом работы применяется суммированный учет рабочего времени, который вводится приказом директора МУК «КИЦ БСП».

45. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

46. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных законодательством, устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. Надбавка за работу в МУК «КИЦ БСП», расположенном в сельской местности (согласно Устава МО «Нижнеилимский район), устанавливается в размере 25 процентов к должностному окладу.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

48. В особых случаях из фонда оплаты труда за счет экономии МУК «КИЦ БСП» работникам может быть оказана материальная помощь в случаях смерти супруга (супруги), родителей, детей, рождения ребенка, необходимости дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих медикаментов.

49. Материальная помощь начисляется в размере одного оклада, установленного работнику на день выплаты, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

50. Решение об оказании материальной помощи принимает директор МУК «КИЦ БСП» на основании письменного заявления работника с учётом финансовых возможностей МУК «КИЦ БСП».

Порядок и условия предоставления материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом МУК «КИЦ БСП». При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

51. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**8. Условия работы по совместительству и совмещению.**

 52. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ, не более 50% оклада. Конкретные размеры оплаты труда работающему по совместительству с повременной оплатой труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата труда по совместительству производится с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

53.В соответствии с Постановлением министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» творческим работникам и другим работникам, отнесенным к основному персоналу, может производиться оплата за фактически выполненный объем работ до 100% оклада.

54. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей отсутствующего работника определяется соглашением сторон трудового договора. При установлении размера доплат учитывается сложность, характер, объем выполняемых работ, степени использования рабочего времени, но не более 30% оклада. Конкретные размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей отсутствующего работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты не устанавливаются, если замещающий работник является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника .

**9. Формирование фонда оплаты труда**

55. Формирование фонда оплаты труда МУК «КИЦ БСП» осуществляется в пределах средств, предусмотренных бюджетом Березняковского сельского поселения на соответствующий финансовый год, с учетом развития МУК «КИЦ БСП» и результатов аттестации работников.

56.При формировании фонда оплаты труда МУК «КИЦ БСП» для выплат стимулирующих надбавок формируется фонд не более 25% от фонда оплаты труда, утвержденного по штатному расписанию соответствующего учреждения культуры, но в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

57. С целью повышения мотивации к качественному труду работников МУК «КИЦ БСП» и их поощрения за результаты труда формируется фонд премирования в размере не более 5% от ФОТ МУК «КИЦ БСП», а также других источников, не запрещенных действующим законодательством.

58.Фонд оплаты труда МУК «КИЦ БСП» формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с законом Иркутской области.

 Приложение 1

к Положению об оплате труда работников МУК «КИЦ БСП»

**Профессиональные квалификационные группы должностей и минимальные размеры окладов (ставок) работников муниципальных учреждений культуры**

**МО «Нижнеилимский район»**

**1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н**

|  |
| --- |
| 1 квалификационный уровень |
| Документовед | **3985** |
| Инженер-электроник (электроник) |

**2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. №570**

|  |
| --- |
| 2 Профессиональная квалификационная группа"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам | **3055** |
| 4. Профессиональная квалификационная группа |
| "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | **4500** |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересамЗаведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской. |

### 3. Профессиональные  квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |
| --- |
| 1 квалификационный уровень |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | **2710** |
| Уборщик служебных помещений |
| Уборщик территорий |
|  |

 Приложение №2

к Положению об оплате труда работников МУК «КИЦ БСП»

**Положение**

**о порядке премирования работников МУК «КИЦ БСП»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок выплаты премии работникам МУК «КИЦ БСП».

1.2. Порядок разработан в целях повышения мотивации к качественному труду работников МУК «КИЦ БСП» и их поощрения за результаты труда.

 1.3.Премия выплачивается в процентах от должностного оклада работника.

1.4. Источником финансирования выплаты премии являются средства из фонда оплаты труда МУК «КИЦ БСП», предусмотренные бюджетом Березняковского сельского поселения на соответствующий финансовый год.

**2.Условия выплаты премии.**

2.1.Основными показателями премирования являются:

 - личный вклад работника в обеспечении задач, функций, возложенных на учреждение;

 - степень сложности, важность и качество выполнения работником заданий, эффективность полученных результатов;

 - успешное выполнение работником своих должностных обязанностей;

 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

2.2.Конкретный размер премии определяется по результатам деятельности работника.

2.3.Премирование за особые заслуги работника производится при:

 - поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Федеральным Собранием, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3-х окладов (должностных) работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю МУК «КИЦ БСП»;

 - награждении работника Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации и (или) министерства культуры Российской Федерации – в размере 2 окладов (должностных)работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю МУК «КИЦ БСП»;

 - награждении работника Почетной грамотой министерства образования Иркутской области и (или) министерства культуры и архивов Иркутской области – в размере 1 оклада (должностного) работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов.

 Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются

**3. Порядок установления и выплаты премии.**

3.1.Премия оформляется приказом директора МУК «КИЦ БСП».

3.2.Премия носит срочный и персонифицированный характер и устанавливается на кратковременный или длительный срок.

3.3. Премия выплачивается в размере до 100% от должностного оклада и всех надбавок, доплат к должностному окладу работника, пропорционально отработанному времени.

3.4.Изменение размера премии осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим Положением для ее установления, и не считается изменением существенных условий трудового договора.

3.5. Уменьшение размера премии (частично или полностью) осуществляется при невыполнении условий, перечисленных в п.2.1.

3.6.На премию начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных выплат, выплат по временной нетрудоспособности и т.д.

**4. Формирование премиального фонда.**

4.1.Премиальный фонд МУК «КИЦ БСП» формируется из средств ФОТ на выплату должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда.

 4.2. Премиальный фонд формируется в размере 5% от фонда оплаты труда в МУК «КИЦ БСП», в пределах средств, предусмотренных бюджетом Березняковского сельского поселения на соответствующий финансовый год.

 Директор МУК «КИЦ БСП» О.А. Солодовникова