

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Октябрьская межпоселенческая центральная библиотека» (далее – МБУК «ОМЦБ») разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБУК «ОМЦБ».

1.2. Система оплаты труда работников МБУК «ОМЦБ». (далее - работников) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами администрации Октябрьского района, а также настоящим Положением и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Установление и изменение системы оплаты труда работников осуществляется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.4. Зарплата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников согласовывает с Отраслевым органом – Отделом культуры, работы с молодежью, архивного дела, физической культуры и спорта администрации Октябрьского района (далее - Отделом культуры) размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Штатное расписание учреждения формируется в соответствии с утвержденной

структурой учреждения в разрезе структурных подразделений и утверждается руководителем этого учреждения после согласования с Отделом культуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение N 1 к Положению).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУК «ОМЦБ» (далее - работников) определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. К должностному окладу для конкретного работника могут быть применены повышающие коэффициенты по занимаемой должности:

- молодым специалистам;
- персональный повышающий коэффициент;
- за работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент по учреждению.

2.4. Условия применения повышающих коэффициентов к окладам.

2.4.1. Повышающий коэффициент молодым специалистам устанавливается на срок не более 3 (трех) лет лицам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или среднего профессионального образования по специализации, соответствующей основной деятельности учреждения, и заключившим трудовой договор в течение шести месяцев после

окончания учебного заведения. Размер повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер повышающего коэффициента до 0,3.

2.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня 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. Персональный повышающий коэффициент к окладу не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Размер повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер повышающего коэффициента до 3,0.

2.4.3. Повышающий коэффициент к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам культуры и искусства за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающий коэффициент к окладу за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Размер повышающего коэффициента составляет до 0,25.

2.4.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается всем работникам учреждений культуры в связи со спецификой деятельности отдельных учреждений. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Размер повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер повышающего коэффициента составляет не менее 0,2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента по учреждению более 0,2 принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент по учреждению может быть установлен на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.6. Применение повышающих коэффициентов (кроме повышающего коэффициента, указанного в п. 2.4.3) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в южных районах области), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также настоящим Положением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

3.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

3.4. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУК «ОМЦБ» (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При определении видов и размеров стимулирующих выплат рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником профессиональных и должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены:

- выплаты за участие в реализации муниципальных программ;
- выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- выплаты за участие и выполнение важных работ в районных мероприятиях.

3.6. К выплатам за качество выполняемых работ могут быть отнесены:

- выплаты за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

3.7. Выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и искусства:

- от 1 до 5 лет включительно - 5 процентов;

- от 5 до 10 лет включительно - 10 процентов;

- от 10 до 15 лет включительно - 15 процентов;

- свыше 15 лет - 20 процентов.

3.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам за месяц, квартал, год, а также за выполнение особо важных и срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников, включая средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.9. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий по основному профилю профессиональной деятельности устанавливаются к окладу (должностному окладу) с целью стимулирования работников учреждений к раскрытию их творческого потенциала в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный", - 20 процентов;

- работникам, имеющим почетное звание "Народный", - 30 процентов;

- работникам, имеющим ученую степень, - 50 процентов.

3.10. В положении об оплате труда учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций отдела культуры.

3.11. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов

труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2. Работникам МБУК «ОМЦБ» могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока).

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определяемой трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

- доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (ставки) за час работы работника;

- доплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, работникам могут устанавливаться доплаты и надбавки к окладам (ставкам)

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений - 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов - в южных районах области, если они проживали в указанных районах не менее пяти лет.

4.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.2. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю учреждения - начальником Отдела культуры;
- заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой [формы](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

5.3. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в [приложении N 2](#) к Положению.

Порядок и критерии стимулирующих выплат руководителям устанавливаются на основании приказа отдела культуры от 27.12.2013 № 32 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей и работников учреждений культуры».

В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Отделу культуры, создается комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности учреждений и установлению выплат стимулирующего характера. Состав и полномочия указанной комиссии определяются приказом Отдела культуры.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения определен постановлением главы Октябрьского района № 411 от 30.05.2013 «Об утверждении Порядка согласования условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений района при заключении трудовых договоров». При установлении должностного оклада руководителя учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя районного бюджетного, казённого и автономного учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 3.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в [абзаце первом](#) настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утвержденный постановлением администрации города Благовещенска, по предложению управления культуры и по согласованию с курирующим заместителем мэра города.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в

соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.5. Размеры премирования руководителям, порядок и критерии премирования устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.6. Порядок и размеры премирования заместителей руководителей и главного бухгалтера определяются руководителями учреждений.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главному бухгалтеру производятся в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников МБУК «ОМЦБ» формируется на календарный год исходя из размера субсидии учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет не более 40 процентов.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет не более 30 процентов.

6.3. Перечень должностей и профессий работников МБУК «ОМЦБ», относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу по видам экономической деятельности учреждений, разрабатывается и утверждается отделом культуры.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных

непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

- в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования в размере до 30000 рублей;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска однократно.

7.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом МБУК «ОМЦБ» с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю муниципального учреждения – Отдела культуры на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения.

7.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со [статьей 191](#) Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается два раза в год (один раз в год к государственному празднику (День защитника Отечества - 23 февраля, Международный женский день - 8 марта), один раз в год к профессиональному празднику (День работника культуры - 25 марта, Общероссийский день библиотек - 27 мая,) общая сумма - до 3000 рублей.

Конкретный перечень государственных, профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которой могут выплачиваться премии, устанавливается в положениях об оплате труда работников, утверждаемых приказом муниципального учреждения.

7.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, а руководителю муниципального учреждения - Отдел культуры на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения.

7.8. Размер премии работникам МБУК «ОМЦБ» определяется приказом руководителя в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю муниципального учреждения определяется приказом управления культуры в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.9. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБУК «ОМЦБ»

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп		Минимальный размер оклада (ставки), руб.
		2
<p align="center">Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"</p>		
<p align="center">Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</p>		5921
	<p>редактор музея, библиотеки, дома народного творчества, учебно-методического центра, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций: без квалификационной категории II квалификационная категория I квалификационная категория</p>	5921 6503 7848
	<p>библиотекарь, библиограф: без квалификационной категории II квалификационная категория I квалификационная категория</p>	6278 6503 7848
	ведущий библиотекарь, библиограф	9429
	<p>методист библиотеки, клубного учреждения, музея, дома народного творчества, учебно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культура и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций: без квалификационной категории II квалификационная категория I квалификационная категория</p>	6503 7141 7848
	ведущий методист	9429
	главный библиотекарь, главный библиограф;	10103
<p align="center">Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</p>		6630
	<p>заведующий отделом (сектором) библиотеки: не отнесенной к группе по оплате труда IV группы по оплате труда руководителей, III группы по оплате труда руководителей, II группы по оплате труда руководителей, I группы по оплате труда руководителей</p>	8599 9429 10191 11008

**ПОРЯДОК
ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ И ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ ЗА
ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ ЗАДАНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается на основании правового акта отдела культуры с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, устанавливаемых управлением культуры.

2. При премировании руководителей учреждений необходимо использовать показатели эффективности деятельности учреждений, которые должны характеризовать:

а) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:

- выполнении муниципального задания;
- обеспечении реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;
- обеспечении комплексной безопасности учреждения;
- осуществлении инновационной деятельности;
- обеспечении информационной открытости учреждения;

б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя), касающиеся:

- своевременности представления отчетов об итогах деятельности учреждения;
- целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
- целевого и эффективного использования внебюджетных средств;

в) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:

- укомплектованности учреждения работниками основного персонала;
- соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;
- доведения среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с "дорожной картой";
- осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта в соответствии с **рекомендациями** Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26 апреля 2013 г. N 167н).

3. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений, главному бухгалтеру и выплачивается исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации Октябрьского района;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

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

5. Руководителю учреждения единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается на основании правового акта отдела культуры по согласованию с заместителем главы по социальным вопросам, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Октябрьская межпоселенческая центральная библиотека»

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью материальной заинтересованности в повышении качества работы сотрудников муниципального бюджетного учреждения культуры «Октябрьская межпоселенческая центральная библиотека» («ОМЦБ»), предоставления культурных, образовательных и информационных услуг высокого качества, заинтересованности в результатах труда специалистов.

1.2. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению комиссии по стимулированию, и оформляются приказом директора МБУК «ОМЦБ» по результатам работы.

1.3. Стимулирующие надбавки и доплаты директору МБУК ОМЦБ устанавливаются приказами начальника отдела культуры.

2. Условия и порядок применения стимулирующих выплат

2.1. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда «ОМЦБ».

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику трудовым договором с учетом показателей стимулирования работников МБУК «ОМЦБ».

2.3. В МБУК «ОМЦБ» применяются стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- выплаты за стаж работы в учреждениях культуры.

При определении видов и размеров стимулирующих выплат учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.4. Размер выплаты зависит от количества баллов, полученных работником при оценке эффективности работы.

2.5. Стимулирующие выплаты не назначаются:

- в случае, когда на сотрудника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны пользователей или сотрудников библиотеки;

- за не обеспечение сохранности имущества;

- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределении должностей;

- несоблюдение трудовой дисциплины и не своевременное предоставление планов, отчетов, справок и т.п. ;

- нежелание повышать образовательный уровень и квалификацию.

2.6. Работники учреждения представляют в Комиссию по определению размера

выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия) индивидуальные отчеты за месяц и статистические отчеты о результатах деятельности отдела по выполнению установленных целевых показателей.

2.7. По итогам оценки эффективности и результативности деятельности каждого работника Комиссия принимает решение о размерах выплат, которое оформляется протоколом и утверждается приказом директора МБУК «ОМЦБ» в соответствии с Положением о Комиссии.

2.8. Установление стимулирующих выплат и их отмена, изменение размеров и сроков действия устанавливаются решением комиссии и утверждаются приказами по «ОМЦБ» с указанием конкретных оснований и в соответствии с действующим законодательством.

При назначении стимулирующих выплат учитываются критерии установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы относительно функциональной ответственности работника:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки, интенсивность и напряженность работы;

- участие в выполнении срочных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ.

- организационно - методическое обеспечение деятельности библиотек района;

- участие в общественной жизни коллектива, района.

- творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий;

- создание и организацию деятельности клубных формирований различной направленности, численность, наполняемость и результативность клубных формирований;

- участие и результативность руководителей и коллективов различной направленности в районных, областных конкурсах, фестивалях;

Выплаты производятся ежемесячно, в случае наличия сложившейся экономии выплачивается премиальная выплата по итогам работы за год.

3. Размеры стимулирующих выплат.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом работника:

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

1. Выполнение контрольных показателей - 2,5 – 10 баллов в зависимости от ставки сотрудника

2. Своевременное обновление и пополнение сайта библиотеки – до 1 балла

3. Количество проведенных мероприятий сверх плана: 1 мероприятие – до 2 баллов.

4. Работа с клубами по интересам: – 1 занятие 1 балл, в выходной день – 2 балла

5. Работа с фондами и каталогами, ремонт книг сверх плана – до 2 баллов.

6. Повышение квалификации и (или) прохождение профессиональной подготовки до 2 баллов.

7. Результативность участия в конкурсах, получение грантов – участие – 1-3

балла, призовое место – до 5 баллов.

8. Публикации и освещение деятельности МБУК «ОМЦБ» в СМИ до 1 балла.

9. Издательская деятельность – 1 издание – до 2 баллов.

10. Участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально значимых и просветительских мероприятиях районного уровня (фестивалей, конкурсов, творческих встреч, научных конференций и др.), в т. ч. рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей - до 1 балла.

11. Выступления на школах, семинарах различного уровня - 1 – 3 балла.

12. Интенсивность – до 2 баллов.

13. Сервисные услуги: 100–300 рублей – 0,2 балла,
300–1000 рублей – 0,3 балла,
1000–2000 рублей – 0,4 балла,
Более 2000 рублей – 0,5 балла.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

За получение грамот и знаков

- директора «ОМЦБ» - 300 рублей,
- начальника отдела культуры – 400 рублей,
- главы района, Совета народных депутатов – 800 рублей,
- областного уровня - согласно Положениям о награждениях,
- Российского уровня - согласно Положениям о награждениях.

3.3. Выплаты за стаж:

- 1 – 5 лет - 5%;
- 5 - 10 лет – 10%;
- 10 – 15 лет – 15 %;
- Свыше 15 лет – 20%.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, независимо от перерывов в работе включаются:

- **время работы в учреждениях культуры и искусства;**
- **время работы в органах государственной и муниципальной власти;**
- **время военной службы граждан;**
- **время обучения работников учреждений культуры и искусства в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;**
- **время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в учреждениях культуры и искусства.**

Стаж работы для выплаты надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании заявления работника.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за **стаж работы возлагается на руководителя** и экспертную комиссию МБУК «ОМЦБ»

3.4. Премияльные выплаты:

- **По итогам года** - максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом результатов выполнения учреждением муниципального задания, а также за выполнение особо важных и срочных работ, за перевыполнение отраслевых норм нагрузки. Конкретный

размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работников, так и в абсолютном размере. Премии, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ работников без учета повышающих коэффициентов (за исключением повышающего коэффициента к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам культуры и искусства за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности).

- К профессиональному празднику – до 1000 рублей.

- Премия за вклад в развитие библиотеки – выплачивается отдельным работникам единовременно, с целью поощрения за добросовестный труд и вклад в развитие библиотеки и приурочивается юбилею библиотеки.

Премия за вклад в развитие библиотеки выплачивается работникам единовременно в пределах имеющихся финансовых средств. Право на получение премии имеют только работники библиотеки, проработавшие на момент наступления юбилейной даты не менее одного календарного года.

На работников, являющихся совместителями и имеющих основное место работы вне библиотеки, данное положение не распространяется.

Премия выплачивается при условии наличия финансовых средств и в пределах имеющихся средств.

Стимулирующие выплаты выплачиваются единовременно в день получения заработной платы.

2.5.4. Источники финансирования стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующей надбавки осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и внебюджетных средств