



Приложение
к приказу руководителя
МБУ «Библиотека Первомайского
сельского поселения
Белореченского района»
от 20.08.2015 года № 22

СОГЛАСОВАНО
Председатель ГЦК
МБУ «Библиотека Первомайского
сельского поселения
Белореченского района»

М.И. Рыбчинская
М.И. Рыбчинская

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МБУ «Библиотека
Первомайского сельского поселения
Белореченского района»



С.Ю. Другова
С.Ю. Другова

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «БИБЛИОТЕКА ПЕРВОМАЙСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ БЕЛОРЕЧЕНСКОГО РАЙОНА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Библиотека Первомайского сельского поселения Белореченского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Первомайского сельского поселения Белореченского района от 17 ноября 2008 года № 65 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Первомайское сельское поселение Белореченского района», постановлением администрации Первомайского сельского поселения Белореченского района от 29 апреля 2015 года № 71 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных администрации Первомайского сельского поселения Белореченского района», с учетом общего и особенного содержания их труда в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы.

М.В. Волосенко
М.В. Волосенко

1.2. Положение включает:

базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Библиотека Первомайского сельского поселения Белореченского района» (далее - учреждение).

1.3. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

| (руб.) | | |
|--------|--|---------------|
| № п/п | Наименование должности | Базовый оклад |
| 1 | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного персонала | 5123 |
| 2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 6966 |
| 3 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 8005 |
| 4 | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 9124 |

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже базовых окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.2. Базовые должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по КПП общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

| № п/п | Наименование должностей | Базовый должностной оклад, рублей |
|-------|---|-----------------------------------|
| 1. | Наименование должностей, отнесённых к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 3744 |
| 2. | Наименование должностей, отнесённых к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 3807 |
| 3. | Наименование должностей, отнесённых к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 4188 |
| 4. | Наименование должностей, отнесённых к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня» | 5710 |

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент |
|--|------------------------|
| 1 | 3 |
| 1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | 0,02 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | 0,04 0,07 |
| 3 квалификационный уровень | 0,15 0,13 |
| 4 квалификационный уровень | 0,17 0,15 |
| 5 квалификационный уровень | 0,2 |
| 3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | |

| | |
|--|------|
| 1 квалификационный уровень | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | 0,07 |
| 3 квалификационный уровень | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень | 0,2 |
| 5 квалификационный уровень | 0,3 |
| 4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | 0,2 |

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений учреждения.

2.3. Положением предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 2.4. - 2.6. настоящего раздела.

2.4. 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.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

| № п/п | Вид квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
|-------|--------------------------------|---------------------------------|
| 1 | Ведущий | 0,20 |
| 2 | Высшая категория | 0,15 |
| 3 | Первая категория | 0,10 |
| 4 | Вторая категория | 0,05 |

Применение повышающего коэффициента за профессиональное мастерство не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

| № п/п | Должностная категория | Размер повышающего коэффициента |
|-------|-----------------------|---------------------------------|
| 1 | Главный | 0,25 |
| 2 | Ведущий (старший) | 0,20 |
| 3 | Высшая категория | 0,15 |
| 4 | Первая категория | 0,10 |
| 5 | Вторая категория | 0,05 |
| 6 | Третья категория | 0,03 |

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за качество выполняемых работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.8. - 2.10. настоящего раздела.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и администрацией Первомайского сельского поселения Белореченского района.

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного персонала учреждения в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т.п.

Надбавка устанавливается в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок 1 месяц, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы приведен в Положении о материальном стимулировании работников МБУ «Библиотека Первомайского сельского поселения Белореченского района» приложение к настоящему Положению.

2.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры по профилю деятельности, в следующих размерах:

| № п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
|--------------|-------------------------------------|--|
| 1 | от 1 года до 3 лет | 5 |
| 2 | от 3 до 5 лет | 10 |
| 3 | свыше 5 лет | 15 |

2.10. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за

знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";

25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

2.12. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

(руб.)

| Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Базовый размер окладов | | | | | | | |
| 4644 | 5284 | 6004 | 6966 | 7524 | 8005 | 8245 | 8485 |

3.2. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| Квалификационный разряд работ | Базовый оклад, рублей |
|--|-----------------------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4644 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5284 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6004 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6966 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7524 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8005 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8245 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8485 |

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждении могут быть утверждены перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающий коэффициент к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.4. – 3.5. настоящего Положения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

При введении с 1 декабря 2008 года нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников учреждения без ограничения срока действия.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Положением предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет;

за сложность и напряженность выполняемой работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края и администрацией Первомайского сельского поселения Белореченского района.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.7. - 3.9. настоящего раздела.

3.7. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером указанная надбавка не ограничена.

3.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

| № п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
|-------|------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2 | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3 | Свыше 5 лет | 15 |

3.9. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается работникам из числа рабочих, выполняющего работы по общим профессиям.

Надбавка устанавливается в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок 1 месяц, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы приведен в Положении о материальном стимулировании работников МБУ «ЦКРЦ Первомайского сельского поселения Белореченского района» приложение к настоящему Положению.

3.10. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

3.11. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им

учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией Первомайского сельского поселения Белореченского района.

Кратность устанавливается администрацией Первомайского сельского поселения Белореченского района с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых государственным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются администрацией Первомайского сельского поселения Белореченского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

4.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются администрацией Первомайского сельского поселения Белореченского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического 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.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата

по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Первомайского сельского поселения Белореченского района, работникам осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

6.1.1. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.1.2. За работу в сельской местности.

6.1.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при выполнении работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

6.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается администрацией Первомайского сельского поселения Белореченского района.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего

характера в муниципальных учреждениях Первомайского сельского поселения Белореченского района, утвержденным администрацией Первомайского сельского поселения Белореченского района, установлены премии:

- по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

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

заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

7.2. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника учреждения по собственному желанию до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за период ему не выплачивается.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок премирования работников учреждения по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) приведен в Положении о материальном стимулировании работников МБУ «Библиотека Первомайского сельского поселения Белореченского района» приложение к настоящему Положению.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Особо важными и срочными работами считаются работы, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для Учреждения.

По решению руководителя Учреждения к особо важным работам могут относиться следующие работы:

успешное завершение определенного задания в установленные сроки;

оказание практической помощи администрации и коллективу учреждения по переходу на новые условия финансирования и оплаты труда, деятельность по представлению интересов членов трудового коллектива;

своевременное выявление и ликвидация аварийных ситуаций;

ликвидация последствий аварий, неблагоприятных погодных условий;

досрочное освоение новых методов, технологий, техники, программных продуктов, обеспечивающих высокий уровень осуществления учебного процесса;

досрочная разработка новых методик, сценариев, положений, локальных нормативных актов.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

7.6. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Руководитель

С.Ю. Другова

Приложение
к Положению об оплате труда
работников МБУ «Библиотека
Первомайского сельского
поселения Белореченского района»

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного учреждения
«Библиотека Первомайского сельского поселения
Белореченского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Библиотека Первомайского сельского поселения Белореченского района» (далее – Положение) определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников муниципального бюджетного учреждения «Библиотека Первомайского сельского поселения Белореченского района» (далее – работники учреждения):

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

1.2. Вышеуказанные выплаты носят стимулирующий характер и выплачиваются при условии обеспечения их финансовыми средствами учреждений.

1.3. Стимулирующая выплата к должностному окладу работников учреждения производится за счет фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного за счет бюджетных средств и средств, полученных учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.4. Для установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждения приказом руководителя создается постоянно действующая комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Централизованный культурно-развлекательный центр Первомайского сельского поселения Белореченского района» (далее - Комиссия).

2. Порядок установления и выплаты надбавки за интенсивность
и высокие результаты работы.

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок 1 месяц, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.2. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в соответствии с пунктами 2.4. – 2.7. настоящего раздела.

2.3. Сумма выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада на размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается один раз в месяц приказом руководителя учреждения исходя из показателей деятельности работников учреждения за предшествующий отчетный период.

Работникам, вновь принятым на работу учреждение с установлением испытательного срока, указанная надбавка не устанавливается.

2.5. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется как разница между суммированными процентами, увеличивающими и уменьшающими стимулирующую выплату.

2.6. Увеличение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится при наличии в их деятельности следующих показателей:

| Наименование структурного подразделения (должности) | Наименование показателя деятельности работника учреждения | Размер стимулирующей выплаты, % |
|---|---|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Заведующий | Новаторские предложения в использовании новых технологий и внедрение их в работу | 70 |
| | Выполнение особо важных и срочных заданий | 20-50 |
| | Оперативность и точность выполнения поставленных задач | 10-50 |
| | Активное участие в организации и проведении общепоселенческих мероприятий: празднования государственных праздников, спортивно-развлекательных программ и т.д. | 10-50 |
| | Пополнение книгофонда из внебюджетных источников | 50 |
| | Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж библиотеки среди населения поселка | 30 |
| | Организация мероприятий по информированию о новинках литературы (выставки, дискуссии, встречи) | 30 |
| | Участие совместно с учащимися в школьных и районных мероприятиях | 50 |
| | Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, чтениях (выступления, организация выставок и т.д.) | 50 |
| Библиотекарь 2 категории | Новаторские предложения в использовании новых технологий и внедрение их в работу | 70 |

| | | |
|------------|---|-------|
| Заведующий | Выполнение особо важных и срочных заданий | 20-50 |
| | Оперативность и точность выполнения поставленных задач | 10-50 |
| | Активное участие в организации и проведении общепоселенческих мероприятий: празднования государственных праздников, спортивно-развлекательных программ и т.д. | 10-50 |
| | Пополнение книгофонда из внебюджетных источников | 50 |
| | Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж библиотеки среди населения поселка | 30 |
| | Организация мероприятий по информированию о новинках литературы (выставки, дискуссии, встречи) | 30 |
| | Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, чтениях (выступления, организация выставок и т.д.) | 50 |

2.7. Уменьшение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится при наличии в деятельности работника следующих нарушений и недостатков:

| № п/п | Наименование нарушений и недостатков в деятельности работника | Процент уменьшения размера стимулирующей выплаты |
|-------|---|--|
| 1. | Нарушение правил трудовой дисциплины | 10 |
| 2. | Халатное отношение к работе | 5-15 |
| 3. | Наличие дисциплинарных взысканий | 10 |

2.8. Для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работники до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в Комиссию отчеты об исполнении показателей деятельности по установленной форме (Приложение 1).

2.9. По результатам рассмотрения отчетов Комиссия в течение трех рабочих дней принимает решение о размерах надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, которое оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.10. В случае если суммарное значение процентов, уменьшающих размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, превысит суммарное значение процентов, ее увеличивающих, стимулирующая выплата к должностному окладу работника не устанавливается.

3. Порядок установления и выплаты надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы.

3.1. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается на срок 1 месяц, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2. Размер надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в соответствии с пунктами 3.4. – 3.7. настоящего раздела.

3.3. Сумма выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада на размер надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы.

3.4. Размер надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается один раз в месяц приказом руководителя учреждения исходя из показателей деятельности работников учреждения за предшествующий отчетный период.

Работникам, вновь принятым на работу учреждение с установлением испытательного срока, указанная надбавка не устанавливается.

3.5. Размер надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы определяется как разница между суммированными процентами, увеличивающими и уменьшающими стимулирующую выплату.

3.6. Увеличение надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы производится при наличии в их деятельности следующих показателей:

| Наименование структурного подразделения (должности) | Наименование показателя деятельности работника учреждения | Размер стимулирующей выплаты, % |
|---|--|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Уборщик служебных помещений | Уборка прилегающей территории (уборка мусора, прополка сорняков, уборка листвы, веток) | 70 |
| | Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам | 10-50 |
| | Выполнение особо важных и срочных заданий | 50 |
| | Активное участие в санитарных днях (покос травы на территории, побелка деревьев, вырубка поросли, посадка деревьев, косметический ремонт здания, памятников) | 30-70 |
| | Интенсивность работы при подготовке территорий и площадок для выступления участников мероприятий муниципального, регионального уровней | 30-70 |

3.7. Уменьшение надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы производится при наличии в деятельности работника следующих нарушений и недостатков:

| № п/п | Наименование нарушений и недостатков в деятельности работника | Процент уменьшения размера |
|-------|---|----------------------------|
|-------|---|----------------------------|

| | | стимулирующей выплаты |
|----|---|--------------------------|
| 1. | Наличие обоснованных жалоб со стороны пользователей (персонала учреждения, обслуживаемого населения) | 20 |
| 2. | Наличие зафиксированных фактов некачественного и несвоевременного исполнения установленных должностных обязанностей | 20 |
| 3. | Наличие дисциплинарных взысканий | 10 |
| 4. | Наличие фактов несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности | 10 |

3.8. Для установления надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы работники до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в Комиссию отчеты об исполнении показателей деятельности по установленной форме (Приложение 1).

3.9. По результатам рассмотрения отчетов Комиссия в течение трех рабочих дней принимает решение о размерах надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы, которое оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения.

3.10. В случае если суммарное значение процентов, уменьшающих размер надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы, превысит суммарное значение процентов, ее увеличивающих, стимулирующая выплата к должностному окладу работника не устанавливается.

4. Порядок премирования работников учреждения по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

4.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) производится на основании оценки результатов деятельности работников за отчетный период с учетом критериев эффективности деятельности и их оценок в баллах в соответствии с пунктами 3.11. - 3.13. настоящего раздела.

4.2. Определение размера средств, направляемых на премии работникам учреждения по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (далее – базовый размер премии), осуществляется руководителем учреждения на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда учреждения (в том числе по соответствующим источникам финансирования), фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования), потребности в ассигнованиях на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и других стимулирующих выплат. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством. Базовый размер премии работникам учреждения не должен быть менее 75% суммы экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Для премирования работников учреждения по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) ежегодно до 15 декабря текущего года

руководитель учреждения утверждает критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения.

4.4. Работники учреждения до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом - квартал, полугодие, 9 месяцев, а за год - в срок до 10 декабря текущего года представляют в Комиссию отчеты о выполнении установленных показателей по установленной форме (Приложение 2).

4.5. По результатам рассмотрения отчетов Комиссия принимает решение о размерах премирования работников учреждения, которое оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения. Проект приказа о премировании за год представляется на утверждение до 10 декабря текущего года.

4.6. Премии по итогам работы выплачиваются работникам учреждения ежеквартально.

4.7. При увольнении работника учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

4.8. Премирование по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не осуществляется:

- в случае нанесения работником учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;
- при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в случае если результат оценки эффективности деятельности составляет 35 баллов и менее.

4.9. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

Неиспользованные средства премиального фонда работников могут быть перераспределены и направлены на иные выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

4.11. Оценка результатов деятельности работников учреждения производится путем определения Коэффициента эффективности труда работника (далее - коэффициент).

Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки эффективности деятельности и важности (веса) этих критериев. При этом совокупная значимость всех критериев должна составлять 100 %.

4.12. Методика расчета коэффициента представлена в таблице:

| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности | Важность (вес) критерия, $V_i, \%$ | Оценка выполнения, O_i (баллов) | Скорректированная оценка, $O_{кор_i}$ (баллов) |
|-------|--|------------------------------------|-----------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | | V_1 | O_1 | |
| 2 | | V_2 | O_2 | |
| ... | | | | |
| i | | V_i | O_i | |

| | | | | |
|--|-------|-----|---|---|
| | Итого | 100 | X | Интегральный показатель деятельности, Оинт, % |
|--|-------|-----|---|---|

где:

- скорректированная оценка:

$$\text{Окор}_i = O_i * B_i,$$

где:

Окор_i – скорректированная оценка i -го показателя деятельности;

O_i – оценка i -го показателя деятельности, выставленная непосредственным руководителем работника в соответствии с пунктом 3.13. настоящего раздела;

B_i – важность (вес) i -го показателя;

- интегральный показатель деятельности:

$$\text{Оинт} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Окор}_i}{100}$$

где:

Оинт – интегральный показатель деятельности;

Окор_i – скорректированная оценка i -го показателя деятельности.

4.13. Оценка выполнения каждого критерия эффективности деятельности производится следующим образом:

- 1 балл — критерий соблюдается;
- 0 баллов - критерий не соблюдается.

Приложение 1
к Положению о материальном
стимулировании работников МБУ
«Библиотека Первомайского сельского
поселения Белореченского района»

ОТЧЕТ

об исполнении показателей деятельности работника муниципального бюджетного учреждения «Библиотека Первомайского сельского поселения Белореченского района» за _____ года для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты, за сложность и напряженность выполняемой работы) к должностному окладу работника

_____ (фамилия, имя, отчество работника)

на _____ года.

1. Увеличение стимулирующей выплаты к должностному окладу работника учреждения:

| № п/п | Наименование показателя деятельности работника учреждения | Значение показателя | Размер стимулирующей выплаты, % |
|-------|---|---------------------|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| ... | | | |
| п | | | |
| | ВСЕГО: | X | |

2. Уменьшение стимулирующей выплаты к должностному окладу работника учреждения:

| № п/п | Наименование нарушений и недостатков в работника учреждения | Отметка о наличии нарушения, недостатка (да/нет) | Процент уменьшения размера стимулирующей выплаты |
|-------|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| ... | | | |
| п | | | |
| | ВСЕГО: | X | |

3. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу работника учреждения (разница между суммированными процентами, увеличивающими и уменьшающими стимулирующую выплату) _____ %.

Наименование должности
непосредственного руководителя _____ (расшифровка подписи)

_____ (Дата составления отчета)

Приложение 2

к Положению о материальном стимулировании работников МБУ «Библиотека Первомайского сельского поселения Белореченского района»

ФОРМА
оценки результатов профессиональной деятельности работника

| Ф. | | Занимаемая должность | | | | | |
|--|--|---------------------------------|----------------------|---------------------------|-------------------|--------------------------|--|
| И. | | | | | | | |
| О. | | | | | | | |
| Показатели | | Нормативное (плановое) значение | Фактическое значение | Важность (вес) показателя | Оценка выполнения | Скорректированная оценка | |
| - показатели эффективности | | | | | | | |
| 1. | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | |
| ... | | | | | | | |
| n. | | | | | | | |
| - показатели результативности | | | | | | | |
| 1. | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | |
| ... | | | | | | | |
| n. | | | | | | | |
| Интегральный показатель деятельности: | | | | | | | |

Наименование должности непосредственного руководителя _____ (расшифровка подписи)
(Дата составления отчета)

Пронумеровано.
Прошнуровано.
Печатью.



Исходящий № (Листов)
Исполнитель Д.И. Зава С.Ю.