

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профгруппы
МУК «Межпоселенческая
Центральная библиотека
им. Норпола Очирова»
МР "Могойтуйский район"
_____ А.В. Дамдинжапова
« ____ » _____ 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МУК "МЦБ им. Норпола
Очирова"
_____ В.С. Гармаева
« ____ » _____ 2013г.

Положение
по оплате и стимулированию труда работников муниципального
учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека им.
Норпола Очирова» муниципального района «Могойтуйский район»
(Приложение к Коллективному договору на 2014-2016 годы)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения культуры «Межпоселенческая центральная библиотека им. Норпола Очирова» муниципального района «Могойтуйский район» (далее – Положение) разработано на основании:

- ст.ст. 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона Забайкальского края от 26 сентября 2008 года №39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций» с учетом изменений от 29 марта 2010 года;
- постановления Правительства Забайкальского края от 22 января 2013 года № 41 «Об утверждении размеров повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе и перечня профессий (специальностей) и должностей по категориям работников учреждений культуры Забайкальского края, принимающих непосредственное участие в оказании государственных услуг»;
- распоряжения Правительства Забайкальского края от 07 июня 2013 года № 273-р «Об обеспечении увеличения стимулирующих выплат категориям работников, принимающих непосредственное участие в оказании государственных услуг в государственных учреждениях социального обслуживания, культуры, физической культуры и спорта Забайкальского края»;
- «Методических рекомендаций по определению размеров должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения финансируемого из бюджета муниципального района «Могойтуйский район», утвержденных Постановлением администрации муниципального района

«Могойтуйский район» от 12 марта 2010 года №104 (с учетом последующих изменений);

а также с учетом:

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части доведения к 2018 году средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

- Постановления администрации муниципального района «Могойтуйский район» от 04 августа 2013 года № 594 «Об обеспечении увеличения стимулирующих выплат категориям работников, принимающих непосредственное участие в оказании муниципальных услуг в муниципальных учреждениях культуры и спорта муниципального района «Могойтуйский район»;

- Постановления администрации муниципального района «Могойтуйский район» от 05 апреля 2012 года № 210 «О доплате стимулирующих выплат работникам муниципальных библиотек»;

- Постановления администрации муниципального района «Могойтуйский район» от 17 сентября 2013 года № 641 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожная карта), направленных на повышение эффективности деятельности учреждений сферы культуры муниципального района «Могойтуйский район»;

- Постановления администрации муниципального района «Могойтуйский район» от 23 сентября 2013 года № 650 «Об утверждении целевых показателей деятельности муниципальных учреждений культуры муниципального района «Могойтуйский район»;

- Постановления администрации муниципального района «Могойтуйский район» от 06 декабря 2013 года № 819 «Об утверждении целевых показателей критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры и спорта;

- Положения по оплате и стимулированию труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Могойтуйский район»;

- Устава муниципального учреждения культуры "Межпоселенческая центральная библиотека имени Норпола Очирова" муниципального района "Могойтуйский район";

- мнения первичной профсоюзной организации работников учреждения.

1.2. Координация и регулирование деятельности учреждения возложены на Управление культуры и спорта администрации муниципального района «Могойтуйский район» (далее - Управление).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников общеотраслевых должностей специалистов, служащих, общеотраслевых профессий рабочих, должностей работников культуры, искусства, кинематографии, и образовательных учреждений сферы культуры;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Правительством Забайкальского края, и настоящим Положением;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления.

1.3. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, виды повышающих коэффициентов к окладам и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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 в соответствии с нормами трудового права.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных администрацией муниципального района «Могойтуйский район» на текущий финансовый год и плановый период, и средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного Управлением.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников и профессии рабочих данного учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей, установленных Управлением.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются обязательством работодателя перед работником и не могут быть пересмотрены в одностороннем порядке.

Учреждение предусматривает на осуществление стимулирующих выплат направление части (не менее 10 процентов) средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета муниципального района «Могойтуйский район» и средств на оплату труда, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления компенсационных и стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и технических исполнителей

Оплата труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады;
- повышающие коэффициенты к окладам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

2.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам работников учреждений культуры, искусства и кинематографии и образовательных учреждений сферы культуры устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. (Приложение № 1);

Всем специалистам и директору учреждения устанавливается надбавка к окладам (должностным окладам) в размере 25% как работающим в сельской местности.

Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе и перечню профессий (специальностей) и должностей по категориям работников учреждений культуры Могойтуйского района, принимающих непосредственное участие в оказании муниципальных услуг (Приложение 2) и учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры повышающих коэффициентов, перечень профессий (специальностей) и должностей по категориям работников установлены постановлением администрации муниципального района «Могойтуйский район» от 06 февраля 2013 года №92 (с учетом последующих изменений).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) специалистов, работающих в сельской местности, начисляются на оклад, установленный с учетом 25 процентов.

Индексация окладов (должностных окладов) работникам учреждения производится на основании постановления Правительства Забайкальского края с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

2.2. Настоящим Положением предусмотрены следующие **повышающие коэффициенты к окладам:**

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за специфику работы;
- повышающий коэффициент к окладу за работу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный»;

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 учредителем в отношении директора учреждения и директором учреждения в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0;

2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности, предусматривающих должностное категорирование (либо предусмотренные ПКГ по отрасли и межотраслевым должностям).

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - 0,25;

2.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику работы устанавливается на основании Решения Совета муниципального района «Могойтуйский район» от 10 декабря 2009 г. № 45-289 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Могойтуйский район».

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - 0,20

2.2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет, выплачиваются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры, а также в библиотеках других систем и ведомств устанавливается в следующих размерах (в процентах от оклада):

При выслуге от 1 до 5 лет - 10%;

При выслуге от 5 до 10 лет - 20%;

При выслуге от 10 и более - 30%.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу молодым специалистам устанавливается в размере 20% на срок до 3-х лет;

2.2.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается за наличие ученой степени, почетного звания, название которого начинаются со слова «заслуженный».

- за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 10%;

- за почетное звание «Заслуженный работник культуры Забайкальского края», «Заслуженный работник культуры Читинской области», «Заслуженный работник культуры Агинского Бурятского автономного округа - 5%;

Работникам учреждения, имеющим два и более почетных звания данный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника, а работникам, имеющим одновременно почетное звание и ученую степень, повышающий коэффициент устанавливается по каждому основанию. Повышающий коэффициент устанавливается работнику при присуждении ему ученой степени – с даты решения диссертационного совета после (или либо) принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

2.3. Настоящим Положением предусмотрены следующие **выплаты компенсационного характера:**

2.3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливаются в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008г. № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»:

- районные коэффициенты в размере 40%;
- процентные надбавки за стаж работы:
 - за стаж работы от 1 до 2 лет - 10%
 - за стаж работы от 2 до 3 лет - 20%
 - за стаж работы от 3 лет и более - 30%

2.3.2. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- за расширение зоны обслуживания;
- при совмещении профессий (должностей);
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы определенной трудовым договором;
- работа в ночное время.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере 10%, если по итогам аттестации рабочее место признается таковым.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при наличии факта расширения зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определенный срок.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время в размере 35% производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются с учетом всех повышающих коэффициентов к должностному окладу.

2.4. Настоящим Положением предусмотрены установление **следующих выплат стимулирующего характера:**

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты единовременного характера.

2.4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагает поощрение работника за особый режим работы, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

2.4.3. Выплаты стимулирующего характера за профессиональное мастерство предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, краевым мероприятиям).

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет предполагает поощрение работника за стаж работы в учреждении.

2.4.5. Единовременные выплаты стимулирующего характера предполагают поощрение работника за награждение отраслевыми наградами и Почетными грамотами, за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, краевым мероприятиям).

2.5. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников учреждения.

2.5.1. Установление стимулирующей выплаты в виде надбавок к окладу (должностному окладу) осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно на основании проведенного мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения.

2.5.3. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников служат оценочные листы, содержащие самооценку их личных профессиональных достижений.

2.5.4. Для принятия решения о выплатах стимулирующего характера в учреждении создается комиссия, которая работает в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МУК «МЦБ им. Норпола Очирова».

2.5.5. Комиссия принимает решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера конкретному работнику большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии с учетом критериев оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения;

2.5.6. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются настоящим Положением. (Приложение №3). Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета учреждения, первичной профсоюзной организации учреждения не чаще 1 раза в год.

2.5.7. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:

- заведующий отделом (сектором) библиотеки;
- главный библиотекарь (библиограф);
- библиотекарь (библиограф);
- главный бухгалтер;
- рабочие и младший обслуживающий персонал (завхоз, уборщик служебных помещений, сторож-дворник).

2.5.7. Использование условий и показателей деятельности работников учреждения, не связанные с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда, не допускается.

2.5.8. Работникам, не выполнившим критерии эффективности, получившим в данном месяце административные взыскания, другие нарушения выплаты стимулирующего характера не назначается или начисляются частично.

2.6. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера:

2.6.1. Производится подсчет баллов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

2.6.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, необходимо разделить на общую сумму баллов, в результате которого получится денежный вес (в рублях) одного балла.

2.6.3. Денежный вес одного балла умножается на сумму баллов конкретного работника, в результате которого определится размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3. Порядок и условия премирования работников учреждения

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

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

Премирование работников учреждения производится в соответствии с настоящим Положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

Премирование директора учреждения производится по результатам оценки деятельности учреждения Управлением.

По решению директора учреждения осуществляется премирование работников учреждения культуры:

- главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно директору;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления заведующих соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- 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 по уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц к работнику по оказанию муниципальной услуги;
- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Премия выплачивается после подведения итогов на основании приказа директора учреждения, в котором обязательно указывается: фамилия, имя, отчество премируемых лиц, их должности, структурное подразделение, в котором они работают, основание для ее начисления, сумма премии.

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда и средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Премия за отчетный период работникам выплачивается пропорционально отработанному времени.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, выплата премии не производится.

3.3. Премия за качество выполняемых работ - выплачивается работникам одновременно в размере до 2000 рублей при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Премия в сумме до 1000 рублей выплачивается при награждении Почетной грамотой Губернатора Забайкальского края, Министерства культуры Забайкальского края.

3.4. 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 (должностному окладу).

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

3.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается одновременно.

При премировании учитывается:

- интенсивность, напряженность и качество выполненной работы;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- результативность участия и достижений в профессиональных конкурсах, фестивалях, подготовке грантов и иных мероприятиях;

- организация мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

3.6. Максимальным размером премия за интенсивность, высокие и качественные результаты работы работ не ограничена.

3.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, являются частью системы оплаты труда и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4. Условия оплаты труда директора учреждения, главного бухгалтера

4.1. Оплата труда директора учреждения и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с учетом с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 (с последующими изменениями), приказами Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 823, от 2 апреля 2008 года №158Н и от 8 апреля 2008 года № 167 Н, постановлением Правительства Забайкальского края от 21.07.2009 года №298.

4.2. Должностной оклад директора и главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором и устанавливается на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых учреждением работ.

4.3. Директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, предусмотренные пунктом 2.2. настоящего Положения.

4.4. С учетом условий труда директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3. настоящего Положения.

4.5. Главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.4. настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

4.6. Главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться премиальные и единовременные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

4.7. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются на основании «Целевых показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры и спорта», утвержденных постановлением администрации муниципального района «Могойтуйский район» от 06 декабря 2013 года № 819.

4.8. Уровень соотношения средней зарплаты директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения должно соответствовать кратности до 2.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

6.2. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем может быть привлечен к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

7. Заключительное положение

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2014 года и является приложением к Коллективному договору на 2014 - 2016 годы.

7.2. Настоящее Положение согласовано с первичной профсоюзной организацией и утверждено директором учреждения.

7.3. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в связи с внесением изменений в действующее законодательство.

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников учреждения**

**Профессиональные квалификационные группы
Общепромышленных профессий рабочих**

<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>	
Квалификационный уровень	Должностной оклад (руб)
1 квалификационный уровень	(1816-1979)
<i>дворник;</i>	1816
<i>уборщик служебных помещений;</i>	1816
<i>сторож (вахтер);</i>	1816
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>	
3 квалификационный уровень	(3085)
<i>техник-электрик</i>	3085
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</i>	
<u>3.Профессиональная квалификационная группа</u>	(2303-5514)
<i>главный библиотекарь</i>	4399
<i>библиотекарь</i>	4071-4399
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</i>	
<u>4.Профессиональная квалификационная группа</u>	(3085-6374)
<i>заведующий отделом библиотеки;</i>	4754
<i>заведующий сектором библиотеки;</i>	4399

**Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
по соответствующей профессиональной квалификационной группе**

<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</i>	
Должности	Размер повышающего коэффициента
главный библиотекарь	1,194
библиотекарь;	1,242
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</i>	
Должности	Размер повышающего коэффициента
заведующий отделом (сектором) библиотеки;	1,173

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующих отделом (сектором) библиотеки:

Наименование критерии оценки качества выполняемой работы	Баллы	само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ			
1.1. Разработка программ, планов, положений и других документов	до 10		
1.2. Своевременная сдача отчетов	до 5		
1.3. Организация мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 5		
1.4. Сотрудничество с СМИ	до 5		
1.5. Выполнение муниципального задания структурным подразделением	до 5		
1.6.Расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 5		
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1. Внедрение инновационных форм и методов работы в библиотечной деятельности	до 10		
2.2. Отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц по оказанию муниципальной услуги.	до 5		
2.3. Работа по обеспечению сохранности книжного фонда.	до 5		
3. Выплаты за выслугу лет			
Стаж работы в учреждении:			
5-10 лет	5		
11 – 15 лет	10		
16 – 20 лет	15		
21 и более лет	20		
4. Выплаты за профессиональное мастерство			
4.1. Внедрение информационных технологий в работе:			
- участие в создании Сводного каталога библиотек Забайкальского края	до 10		
- создание базы данных	до 10		
- выпуск издательской продукции	до 10		
- пополнение сайта библиотеки	до 10		

4.2. Обучение на курсах повышения квалификации и обучающих семинарах	до 10		
4.3. Участие в работе семинаров и конференций (доклады, выступления)	до 5		
4.4. Работа любительских клубов и объединений при библиотеке	до 10		
4.5. Наличие передвижной библиотеки	до 5		
4.6. Работа с социально незащищенными категориями населения	до 5		
4.7. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к должностным обязанностям, направленных на развитие профессионального роста.	до 5		
5. Единовременные выплаты			
5.1. При достижении возраста: 50 лет 55 лет 60 лет	20 20 20		
5.2. При награждении отраслевыми наградами и почётными грамотами	20		
5.3. Премияльные выплаты за выполнение срочных и особо важных работ	до 10		
5.4. Организация работ, направленных на участие в международных, российских, краевых, окружных и районных мероприятиях (конкурсах, грантах и т.д.) - участие в конкурсах и грантах - за занятое место в международных и всероссийских конкурсах - за занятое место в краевых конкурсах - за занятое место в окружных и районных конкурсах - поощрительные призы и благодарность	до 10 до 20 до 10 до 5 до 5		
5.5. Платные услуги	до 10		
ИТОГО:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главных библиотекарей:

Наименование критерии оценки качества выполняемой работы	Баллы	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ			
1.1. Разработка программ, планов, положение и других документов для информационной и библиографической деятельности	до 10		
1.2. Выполнение муниципального задания	до 5		
1.3. Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 5		
1.4. Сотрудничество с СМИ	до 5		
1.5. Расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 5		
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1. Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями.	до 5		
2.2. Отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц по оказанию муниципальной услуги.	до 10		
2.3. Качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников.	до 5		
2.4. Работа по обеспечению сохранности книжного фонда.	до 5		
3. Выплаты за выслугу лет			
Стаж работы в учреждении:			
5-10 лет	5		
11 – 15 лет	10		
16 – 20 лет	15		
21 и более лет	20		
4. Выплаты за профессиональное мастерство			
4.1. Внедрение информационных технологий в работе.			
- участие в создании Сводного каталога библиотек Забайкальский край	до 10		
- создание базы данных	до 10		
- выпуск издательской продукции	до 10		
- пополнение сайта библиотеки	до 10		
4.2. Обучение на курсах повышения квалификации и обучающих семинарах	до 10		
4.3. Работа любительских клубов и объединений при библиотеке	до 5		
4.4. Участие в работе семинаров и конференций (доклады, выступления)	до 10		
4.5. Наличие передвижной библиотеки	до 5		
4.6. Работа с социально незащищенными категориями населения	до 5		
4.7. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к должностным обязанностям, направленных на развитие профессионального роста.	до 5		

5. Единовременные выплаты			
5.1. При достижении возраста:			
50 лет	20		
55 лет	20		
60 лет	20		
5.2. При награждении отраслевыми наградами и почётными грамотами	20		
5.3. Премияльные выплаты за выполнение срочных и особо важных работ	до 10		
5.4. Участие в международных, российских, краевых, окружных и районных мероприятиях (конкурсах, грантах и т.д.)			
- участие в конкурсах и грантах			
- за занятое место в международных и всероссийских конкурсах	до 10		
- за занятое место в краевых конкурсах	до 20		
- за занятое место в окружных и районных конкурсах	до 10		
- поощрительные призы и благодарность	до 5		
	до 5		
Оказание платных услуг	до 10		
ИТОГО:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекарей:

Наименование критерии оценки качества выполняемой работы	Баллы	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ			
1.1. Разработка программ, планов, положение и других документов для информационной и библиографической деятельности	до 10		
1.2. Выполнение муниципального задания	до 5		
1.3. Проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 5		
1.4. Сотрудничество с СМИ	до 5		
1.5. Расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 5		
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1. Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями.	до 5		
2.2. Отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц по оказанию муниципальной услуги.	до 10		
2.3. Качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников.	до 5		
2.4. Работа по обеспечению сохранности книжного фонда.	до 5		
3. Выплаты за выслугу лет			
Стаж работы в учреждении:			
5-10 лет	5		
11 – 15 лет	10		
16 – 20 лет	15		
21 и более лет	20		
4. Выплаты за профессиональное мастерство			
4.1. Внедрение информационных технологий в работе.			
- участие в создании Сводного каталога библиотек Забайкальский края	до 10		
- создание базы данных	до 10		
- выпуск издательской продукции	до 10		
- пополнение сайта библиотеки	до 10		
4.2. Обучение на курсах повышения квалификации и обучающих семинарах	до 10		
4.3. Работа любительских клубов и объединений при библиотеке	до 5		
4.4. Участие в работе семинаров и конференций (доклады, выступления)	до 10		
4.5. Наличие передвижной библиотеки	до 5		
4.6. Работа с социально незащищенными категориями населения	до 5		
4.7. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к должностным обязанностям, направленных на развитие профессионального роста.	до 5		
5. Единовременные выплаты			

5.1. При достижении возраста:			
50 лет	20		
55 лет	20		
60 лет	20		
5.2. При награждении отраслевыми наградами и почётными грамотами	20		
5.3. Премияльные выплаты за выполнение срочных и особо важных работ	до 10		
5.4. Участие в международных, российских, краевых, окружных и районных мероприятиях (конкурсах, грантах и т.д.)			
- участие в конкурсах и грантах			
- за занятое место в международных и всероссийских конкурсах	до 10		
- за занятое место в краевых конкурсах	до 20		
- за занятое место в окружных и районных конкурсах	до 10		
- поощрительные призы и благодарность	до 5		
	до 5		
Оказание платных услуг	до 10		
ИТОГО:			

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

Наименование критерии оценки качества выполняемой работы	Баллы	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ			
1.1. Своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	до 5		
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.	до 5		
2.2. Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	до 5		
3. Выплаты за выслугу лет			
Стаж работы в учреждении: 5-10 лет 11 – 15 лет 16 – 20 лет 21 и более лет	5 10 15 20		
4. Выплаты за профессиональное мастерство			
4.1. Своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	до 5		
4.2. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	до 5		
4.3. Обучение на курсах повышения квалификации и обучающих семинарах	до 10		
4.4. Участие в работе семинаров и конференций (доклады, выступления)	до 10		
4.5. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к должностным обязанностям, направленных на развитие профессионального роста.	до 5		
5. Единовременные выплаты			
5.1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 10		
5.2. При достижении возраста: 50 лет 55 лет 60 лет	до 20 до 20 до 20		
5.3. При награждении отраслевыми наградами и почетными грамотами	20		

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочих и младшего обслуживающего персонала (завхоз, уборщик служебных помещений, сторож-дворник):

Наименование критерии оценки качества выполняемой работы	Баллы	Само-оценка	Экспертная оценка
1. Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта			
1.1. Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса.	до 10		
1.2. Отсутствие претензий со стороны администрации учреждения	до 5		
2. Выплаты за выслугу лет			
Стаж работы в учреждении:			
5-10 лет	5		
11 – 15 лет	10		
16 – 20 лет	15		
21 и более лет	20		
3. Единовременные выплаты			
3.1. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 10		
3.2. При достижении возраста:			
50 лет	до 20		
55 лет	до 20		
60 лет	до 20		
3.3. При награждении отраслевыми наградами и почётными грамотами	20		