

Администрация
Кстовского муниципального района
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.08.2017

№ 2016

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области» (с изменениями от 06 апреля 2017 года) администрация Кстовского муниципального района постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования в районной газете «Маяк» и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 24 апреля 2017 года.

3. Отделу по связям с общественностью и СМИ (Н.В.Спиридонова) обеспечить опубликование настоящего постановления в районной газете «Маяк».

4. Управлению делами администрации Кстовского муниципального района (О.А.Карабанова) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Кстовского муниципального района.

5. Сектору документационного обеспечения и контроля управления делами администрации Кстовского муниципального района (И.Ф.Карпунина) довести настоящее постановление до сведения департамента финансов, управления культуры, отдела по связям с общественностью и СМИ, управления делами, МБУК «ЦБС» Кстовского муниципального района.

Глава администрации

К.В. Культин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Кстовского муниципального района
от 22.08.2017 № 2016

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области» (с изменениями от 06 апреля 2017 года), постановлением администрации Кстовского муниципального района от 12.05.2017 № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Кстовского муниципального района Нижегородской области» (в редакции постановления от 29.05.2017 № 1185).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее – учреждение) на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов (ставок заработной платы) работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения осуществляется в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами Кстовского муниципального района Нижегородской области.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), минимальные оклады (ставки заработной платы) по должности (профессии) в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей учреждений, условия

осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

1.6. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок заработной платы), утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада по должности, ставки заработной платы по профессии работника, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки и условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в бюджетных сметах подведомственного ему учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением бюджетных услуг.

1.11. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждения осуществляется при формировании бюджета Кстовского муниципального района Нижегородской области на очередной финансовый год и плановый период в течение финансового года по решению Земского собрания Кстовского муниципального района Нижегородской области в соответствии с постановлением администрации Кстовского муниципального района Нижегородской области.

1.12. Утверждение положения об оплате труда учреждения и внесение изменений в него осуществляется постановлением администрации Кстовского муниципального района Нижегородской области.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, требований «Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Кстовском муниципальном районе Нижегородской области» с изменениями на текущий финансовый год, объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждения на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст).

При распределении фонда оплаты труда в учреждении отдельно выделяются

части, направляемые:

- на оплату труда основного персонала учреждения,
- на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения.

Доля базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения – не более 40 процентов.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности (профессии) согласно штатному расписанию, за исполнение обязанностей в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, выплаты компенсационного характера, доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей работников, доплаты и надбавки.

2.3. Штатное расписание учреждения в соответствии с его уставом ежегодно утверждается руководителем данного учреждения после согласования с учредителем, главным распорядителем средств бюджета Кстовского муниципального района Нижегородской области и департаментом финансов администрации Кстовского муниципального района Нижегородской области и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии, указанные в профессиональных квалификационных группах, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570, от 14.03.2008 № 121н, от 29.05.2008 № 247н, от 29.05.2008 № 248н, от 03.07.2008 № 305н, Положении об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Кстовского муниципального района Нижегородской области, утвержденном постановлением администрации Кстовского муниципального района Нижегородской области от 12.05.2017 № 1017 и настоящем Положении.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения после согласования с учредителем исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по ПКГ устанавливаются на основе требований к уровню профессиональной квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

2.5. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок) по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), основания и величины надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы), установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работников или в абсолютном

денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера изложены в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к настоящему Положению).

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально-квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.9. Работникам, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационной комиссии, сформированной приказом учреждения, с учетом требований к результатам их работы. В состав комиссии обязательно включаются представители управления культуры и отдела кадров и муниципальной службы администрации Кстовского муниципального района Нижегородской области.

Аттестация работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий, утверждаемым приказом руководителя учреждения.

2.10. Оплата труда медицинских, научных, педагогических и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей социальной сферы.

Размеры окладов (ставок) по должностям служащих (профессиям рабочих), не определенные настоящим Положением, могут устанавливаться по решению руководителя учреждения в размере не более оклада по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (ставки

по ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня" (4 квалификационный уровень).

3.Порядок установления должностных окладов и ставок заработной платы работникам учреждения

3.1.Должностной оклад (ставка заработной платы) работника устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником должности (профессии) к соответствующим квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, сложности и объема выполняемой работы.

3.2.Базой для расчёта должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику является минимальный оклад (минимальная ставка), соответствующий занимаемой должности (профессии) согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности (минимальную ставку заработной платы по профессии), надбавки и доплаты к минимальному окладу по должности (минимальной ставке по заработной плате).

3.3.Оплата труда руководителей кружков, студий и самодеятельных коллективов, аккомпаниаторов может производиться по часовым ставкам, исчисленным на основе должностных окладов работников и норм рабочего времени.

3.4.Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) работников производится в следующем порядке:

- при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ администрацией Кстовского муниципального района Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Кстовского муниципального района Нижегородской области;

- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

4.1.Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя учреждения - учредителем;

в отношении заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров - руководителем учреждения.

Руководителю учреждения должностной оклад устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без

учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 8. Конкретные предельные уровни соотношения определяются учредителем учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

В соответствии с распоряжением администрации Кстовского муниципального района от 28 апреля 2017 года №147 л/с «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий и среднемесячной заработной платы работников» установлен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности – 3, предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности – 2,7.

4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района Нижегородской области в зависимости от исполнения учреждением показателей эффективности работы учреждения.

4.5. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда может быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

4.6. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2003 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.7. Администрация Кстовского муниципального района Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

4.8. Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители (Профессиональные квалификационные группы: «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии», «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава», «Должности работников культуры, искусства и кинематографии», «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», медицинские, научные, педагогические и другие работники социальной сферы): заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы, главный библиотекарь, главный библиограф, библиотекарь, библиограф, методист централизованной библиотечной системы, редактор централизованной

библиотечной системы.

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижения определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, инженер-программист, юрисконсульт, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения: директор централизованной библиотечной системы, заместитель директора, главный бухгалтер.

4.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учредителя. По решению учредителя информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения может размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами учредителя учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

5.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

5.3. Научно-исследовательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по окладам, предусмотренным для выполнения соответствующей работы. Выполнение научно-исследовательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.4. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда может быть предусмотрена выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет средств бюджета Кстовского муниципального района Нижегородской области и средств от приносящей доход деятельности, формирующей базовую часть фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (супруг, дети, родители);
- по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения (утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия,

пожара, кражи и др. обстоятельства).

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих основание для производства выплаты материальной помощи.

5.5.Руководитель учреждения, имеющего филиалы, вправе делегировать руководителю филиала определение размеров должностных окладов (ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат работникам филиала. Определение условий оплаты труда работников филиала осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала.

5.6.В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.7.Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.8.Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система» Кстовского муниципального
района Нижегородской области

Порядок формирования должностных окладов, ставок заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области

1. Порядок формирования ставок заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее - учреждение), осуществляющего профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры.

1.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов по профессии, денежных надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	7915

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	8732
2 квалификационный уровень	1,06	9279
3 квалификационный уровень	1,12	9825
4 квалификационный уровень	1,18	10370

1.4. Работникам рабочих профессий учреждения могут предусматриваться повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:
за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);
за сложность и напряжённость выполняемой работы;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 200%. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающей надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

1.5. Работникам учреждения предусматриваются повышающие надбавки к ставке за выслугу лет. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет - 15%.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

1.6. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок к ставке работника (за исключением надбавок за выслугу лет), суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии и формирует ставку заработной платы по профессии конкретного работника.

2. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	8764

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9610

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад
--	-------------------

	(рублей)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10762

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	12044

2.6. Работникам культуры, искусства и кинематографии предусматриваются следующие повышающие коэффициенты по должности:

2.6.1. Работникам художественного и артистического персонала учреждений предусматриваются повышающие коэффициенты:

за присвоение должности категории "главный"	1,6
за квалификационную категорию:	
ведущий специалист	1,5
специалист высшей категории	1,4
специалист первой категории	1,2
специалист второй категории	1,1

2.6.2. Работникам, занимающим должности согласно ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, предусматриваются повышающие коэффициенты:

за присвоение должности категории "главный"	1,5
за ученую степень:	
доктор наук	1,3
кандидат наук	1,2
за руководство структурным подразделением (службой):	
заведующий (руководитель) отдела	1,4
заведующий (руководитель) сектором	1,3
за квалификационную категорию специалистам (библиотекарю, библиографу, методисту, редактору):	
ведущий	1,4

высшей категории	1,3
первой категории	1,2
второй категории	1,1
третьей категории	1,05
за работу в учреждениях, обслуживающих граждан со специальными потребностями (глухие, слепые)	1,2

2.6.3. Повышающие коэффициенты по должности работников культуры, искусства и кинематографии увеличивают минимальные оклады по ПКГ и формируют минимальные оклады по должности. Минимальный оклад по должности учитывается при исчислении стимулирующих надбавок, устанавливаемых работнику. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

2.7. Для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются персональные повышающие надбавки за звание:

работникам учреждения:	
за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации (Союза ССР, бывших союзных республик, стран СНГ)"	20%

Персональные повышающие надбавки за звание рассчитываются от минимального оклада по должности. Применение персональных повышающих надбавок за звание не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональная надбавка суммируется с минимальным окладом по должности. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8. Для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии предусматриваются повышающие надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.9. Для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии могут предусматриваться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 200%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

2.10. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок.

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня.

Квалификационный уровень	Минимальный оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	10098

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений.

Квалификационный уровень	Минимальный оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	16102
2 квалификационный уровень	17740
3 квалификационный уровень	19649
4 квалификационный уровень	21832
5 квалификационный уровень	24561

3.3. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работников сферы научных исследований и разработок, устанавливаются повышающие надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15%.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям сферы научных исследований и разработок, могут устанавливаться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника и устанавливается на

определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 200%. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по ПКГ. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по ПКГ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, надбавок (за исключением надбавки за выслугу лет) и доплат.

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	7379
2 квалификационный уровень	1,07	7915

4.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	7734
2 квалификационный уровень	1,09	8462
3 квалификационный уровень	1,20	9279
4 квалификационный уровень	1,32	10234
5 квалификационный уровень	1,44	11191

4.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	9983
2 квалификационный уровень	1,09	10916
3 квалификационный уровень	1,20	12008
4 квалификационный уровень	1,32	13235

5 квалификационный уровень	1,47	14737
----------------------------	------	-------

4.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	1,0	15829
2 квалификационный уровень	1,10	17467
3 квалификационный уровень	1,2	19105

4.6. Для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15%.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.7. Для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 200%. Представленные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Надбавки суммируются с минимальным окладом по должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.8. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

5. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих.

5.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы, повышающих коэффициентов по профессии, надбавок (за исключением надбавки за выслугу лет) и доплат.

5.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий	Минимальная ставка
--------------------------	------------	--------------------

	коэффициент по профессии	заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	7097
2 квалификационный уровень	1,14	8105

5.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	8103
2 квалификационный уровень	1,23	9976
3 квалификационный уровень	1,49	12077
4 квалификационный уровень	1,63	13209

5.4. Для работников учреждения профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих предусматриваются повышающие надбавки за выслугу лет. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Размеры повышающих надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15%.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

5.5. Для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих могут устанавливаться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих надбавок в суммовом выражении не может превышать 200% в отношении конкретного работника.

Представленные персональные повышающие надбавки рассчитываются от минимальной ставки по профессии. Денежная сумма, полученная в результате применения персональных повышающих надбавок, суммируется с минимальной ставкой по профессии.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.6. Сумма произведённых увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система» Кстовского муниципального
района Нижегородской области

Выплаты компенсационного характера

1. Работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее - учреждения) могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации](#) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда.

1.3. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов	до 30
2.	Специалистам учреждения, работающим в сельской местности.	25

	Перечень должностей специалистов для установления надбавок за работу в сельской местности определяется по приказам Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 и от 29.05.2008 № 247н	
3.	При разъездном характере работы (автоклубы, передвижные библиотеки, плавучие культбазы, агиткультбригады, культпалатки и др.) время в пути, составляющее более 12 часов, но менее полных суток, учитывается как одни сутки.	1,5-3 за каждые сутки (выплачивается с момента выезда к месту нахождения организации)

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не менее 20
2.	Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	до 25
3.	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
4.	В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
	работникам, получающим месячный оклад	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной, часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
	По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, 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.	
--	---	--

1.5. 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.

1.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

1.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации](#). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

1.9. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система» Кстовского муниципального
района Нижегородской области

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» Кстовского муниципального района Нижегородской области (далее – Положение, учреждение) разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников и руководителей Учреждения.

2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам (далее - выплаты стимулирующего характера).

3. Положение о стимулировании труда работников принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учётом мнения представительного органа работников.

4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

5. Руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

6. Правовым основанием разработки данного Положения является [Трудовой кодекс Российской Федерации](#), постановление Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Нижегородской области», постановление Администрации Кстовского муниципального района от 12 мая 2017 года №1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Кстовского муниципального района Нижегородской области» и другие нормативные правовые акты.

7. Настоящее Положение определяет перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

8. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (согласно приложению 1);
премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным, районным мероприятиям; проведение выставок, презентаций и т.д.); за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

8.3. 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.

8.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за месяц, квартал, в связи с юбилейными и праздничными датами при условии исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника и являются формой поощрения работника за качественную подготовку и проведения мероприятия (важной для учреждения работы), за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и другое.

8.5. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждении.

8.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы) работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на квартал. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими, в рамках фонда оплаты труда.

8.6.1 Критерии материального стимулирования заместителя руководителя учреждения

№п/п	наименование критерия	количество баллов
	повышающие:	
1.	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	2
2.	отсутствие нарушений требований Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	3
3.	отсутствие замечаний по организации предоставления муниципальных услуг	3
4.	Проведение мероприятий в соответствии с	3

	утвержденным планом работ	
5.	выполнение важной и срочной работы по поручению директора	2
6.	отсутствие фактов нарушения хозяйственной деятельности	2
7.	повышение квалификации	2
	понижающие:	
1.	обоснованные жалобы о нарушении прав работников учреждения, нашедшие отражение в административных актах	-2
2.	наличие предписаний контролирующих органов по результатам проверки деятельности учреждения	-3

8.6.2.Критерии материального стимулирования главного бухгалтера, бухгалтера учреждения

№п/п	наименование критерия	количество баллов
	повышающие:	
1.	качественное и своевременное составление годовой, квартальной, месячной отчетности	2
2.	отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского учета	3
3.	отсутствие фактов возникновения несанкционированной кредиторской задолженности	2
4.	Своевременность и качество начисления заработной платы и прочих выплат	2
5.	Своевременное и качественное проведение списания износившихся и морально устаревших материальных ценностей	2
6.	Своевременная инвентаризация материальных ценностей	2
7.	Обеспечение своевременной подготовки документации и платежных документов для платежей для платежей за оказанные услуги	2
8.	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами	5
9.	повышение квалификации	2
	понижающие:	

1.	обоснованные жалобы о нарушении прав работников учреждения, нашедшие отражение в административных актах	-2
2.	наличие предписаний контролирующих органов по результатам проверки деятельности учреждения	-3
3.	низкая исполнительская дисциплина	-1

8.6.3.Критерии материального стимулирования специалиста по кадрам, документоведа, юрисконсульта, инженера-программиста

№п/п	наименование критерия	количество баллов
	повышающие:	
1.	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	2
2.	наличие системы работы с документами, электронного документооборота	3
3.	отсутствие нарушений Трудового кодекса РФ	2
4.	эстетическое оформление документов	1
5.	отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности	4
6.	применение информационных технологий в работе, создание банка данных	3
7.	наличие выездов в библиотеки района с целью оказания методической и практической помощи	2
8.	обеспечение поддержания сайта учреждения в актуальном состоянии, техническое сопровождение мероприятий библиотеки	2
9.	участие в разработке регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с деятельностью учреждения	2
10.	освоение и внедрение новых технологий и инновационных методов работы	5
11.	создание электронных ресурсов (продукции)	10
12.	отсутствие обоснованных претензий (жалоб) от потребителей услуг к качеству	2
13.	повышение квалификации	2
	понижающие:	

1.	обоснованные жалобы о нарушении прав работников учреждения, нашедшие отражение в административных актах	-2
2.	наличие предписаний контролирующих органов по результатам проверки деятельности учреждения	-3
3.	низкая исполнительская дисциплина	-1

8.6.4.Критерии материального стимулирования работников учреждения, относящихся к основному персоналу

№п/п	наименование критерия	количество баллов
	повышающие:	
1.	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	2
2.	выполнение основных контрольных показателей по предоставлению библиотечных услуг (свыше 100%)	5
3.	объем электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой 220 записей на 1 чел. свыше (+100)	3 5
4.	увеличение объема справочно-поискового аппарата в библиотеке и филиалах (свыше 100 карточек)	4
5.	участие в разработке регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с деятельностью учреждения	2
6.	разработка и реализация проектов и программ в области библиотечного дела в зависимости от уровня: федеральный областной районный в учреждении	6 5 4 3
7.	участие в мероприятиях (в конференциях, семинарах, проводимых другими учреждениями и организациями) в зависимости от степени участия: опубликованные материалы работа в оргкомитетах выступление с докладами и сообщениями участие	6 5 4 2
8.	участие в мероприятиях по профессиональной квалификации библиотечных специалистов	3

9.	освоение и внедрение новых технологий и инновационных методов работы.	5	
10.	создание электронных ресурсов (продукции)	10	
11.	подготовка материалов для размещения в СМИ и на сайте учреждения, публикация материалов в профессиональных изданиях в зависимости от уровня: федеральный областной районный в учреждении	6 4 2 1	
12.	повышение квалификации	2	
13.	участие в конкурсах и грантоведческой деятельности в зависимости от уровня: международный всероссийский межрегиональный областной районный	призер, победитель 15 10 8 6 5	участник 8 6 5 4 3
14.	отсутствие замечаний со стороны руководства и пользователей библиотеки, соблюдение трудовой дисциплины	4	
15.	организация работы литературно-творческих объединений	2	
16.	организация и проведение культурно-массовых мероприятий в зависимости от уровня: областной районный в учреждении	10 8 5	
17.	наличие выездов в библиотеки района с целью оказания методической и практической помощи	2	
	понижающие:		
1.	наличие обоснованных жалоб на работника	-2	
2.	низкая исполнительская дисциплина	-1	
3.	наличие предписаний контролирующих органов по результатам проверки деятельности учреждения	-4	

8.6.5.Критерии материального стимулирования гардеробщика, сторожа (вахтера), рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщика служебных помещений, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№п/п	наименование критерия	количество баллов
------	-----------------------	-------------------

1.	повышающие:	
2.	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	2
3.	обеспечение санитарно-гигиенических условий на рабочем месте и в учреждении	2
4.	проведение генеральных уборок	3
5.	обеспечение качественной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения	3
	понижающие:	
1.	наличие обоснованных жалоб на работника	-2
2.	низкая исполнительская дисциплина	-1

Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Определенный с учетом критериев и показателей оценки результативности (эффективности) деятельности работников библиотек МБУК «ЦБС», размер доплаты устанавливается при условии, что соответствующий сотрудник занимает штатную должность в объеме одной ставки по соответствующей специальности и отработал полную норму рабочего времени, установленную в отчетном месяце.

В случае если работник не отработал полную норму рабочего времени, установленную в отчетном месяце, размер доплаты определяется с учетом критериев и показателей результативности оценки результативности (эффективности) деятельности данного работника пропорционально отработанному рабочему времени.

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

8.8.Выплаты стимулирующего характера (исключая надбавку за выслугу лет) не производятся в случаях:

невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора или договорными обязательствами учреждения;

нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо директора учреждения;

наличия претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;

необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажение отчетности;

наличие неснятых дисциплинарных взысканий;

совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

8.9.Стимулирование труда руководителей учреждения, заместителей

руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

8.10.Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, определяется руководителем учреждения. Премирование руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения, работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

8.11.В учреждении могут использоваться стимулирующие выплаты работникам за личные и коллективные результаты деятельности.

Стимулирующие выплаты по результатам работы всего коллектива производятся на основании распоряжения администрации Кстовского муниципального района Нижегородской области.

9.Стимулирование труда руководителя учреждения.

9.1.Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются учредителем. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения предназначены для повышения эффективности деятельности учреждения, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

9.2.Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются согласно следующим показателям результативности:

- качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей;
- проведение мероприятий в соответствии с утвержденным планом работы;
- исполнение поручений и документов, переданных главой администрации района;
- исполнение обращений граждан;
- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения;
- организация предоставления муниципальных услуг;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44 – ФЗ «О контрактной системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223 – ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;
- отсутствие штрафов, пеней, неустоек и других финансовых нарушений.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система» Кстовского муниципального
района Нижегородской области

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

Перечень оснований	Величина доплат
1. Работникам учреждения за работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и открытых торгов:	
Руководство комиссией	20%
Работа секретаря	15%
2. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30%
3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30%

Примечание:

Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада (минимальной ставки) по ПКГ. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.