

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации муниципального казенного
межпоселенческого учреждения
«Николаевская районная библиотека»


Г.Р. Бортник



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора муниципального
казенного межпоселенческого
учреждения «Николаевская районная
библиотека
от 28.09.2017 г. № 70

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работникам
муниципального казенного межпоселенческого учреждения
«Николаевская районная библиотека»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель отдела культуры
администрации Николаевского
муниципального района
_____ А.А. Морозова



I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного межпоселенческого учреждения «Николаевская районная библиотека» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 г., утвержденными решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г., протокол № 11, Положением «Об установлении систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Николаевского муниципального района», утвержденно-го постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 года № 324-па.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного межпоселенческого учреждения «Николаевская районная библиотека» (далее - Учреждение), находящегося в ведении отдела культуры администрации Николаевского муниципального района.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Николаевского муниципального района.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего характера (Приложение 1), выплат компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- 3) минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденного постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 года № 324-па;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденного постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 года № 324-па;
- 6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- 8) систем отраслевого нормирования труда.

1.6. Система оплаты труда Учреждения устанавливается с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Николаевского муниципального района от 10.07.2017 № 672-

па по видам экономической деятельности, утверждаемого муниципальным правовым актом администрации Николаевского муниципального района.

1.7. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) установлены постановлением администрации Николаевского муниципального района от 26 июля 2017 г. № 637-па.

1.8. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера определяются разделом 4 настоящего Положения.

1.9. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера определяются согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Николаевского муниципального района (далее – районный бюджет), бюджета Хабаровского края (далее - краевой бюджет), предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

1.11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, при этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.14. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются в порядке, установленном пунктом 3 настоящего Положения руководителем Учреждения 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.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, муниципальными правовыми актами

Николаевского муниципального района.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения с учетом показателей и критериев эффективности труда, разработанных в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с работником муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

2.4. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается учредителем соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3 и определяется учредителем.

2.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению учредителя, в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый распоряжением администрации Николаевского муниципального района.

2.7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем Учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

2.8. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент 0,25 к должностным окладам.

Повышающий коэффициент может также быть установлен:

- специалистам за наличие квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;

Порядок установления и размеры повышающих коэффициентов, определяются Положением об оплате труда работников Учреждения по видам экономической деятельности, утвержденным в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

2.9. Установленные к должностным окладам повышающие коэффициенты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.10. Работникам Учреждения за счет фонда оплаты труда производится единовременная выплата к отпуску в размере 0,5 минимального оклада (должностного оклада) на основании личного заявления.

Единовременная выплата увеличивается на величину районного коэффициента, величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам

Крайнего Севера.

Единовременная выплата производится один раз в год независимо от продолжительности отпуска. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата производится только один раз при предоставлении любой из частей отпуска.

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих и должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

3.2. По должностям работников размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей в зависимости от сложности труда данных работников.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. 1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- а) при выполнении работ различной квалификации;
- б) при совмещении профессий (должностей);
- в) за сверхурочную работу;
- г) за работу в ночное время;
- д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю);
- ж) за разъездной характер работы;

з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время"

4.3. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

4.4. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

4.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районные коэффициенты (за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 1,5);

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. выплаты за качество выполняемых работ;
3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4. выплаты за применение знаний иностранного языка в интересах выполнения работы;
5. выплаты за профессиональное мастерство, классность;
6. выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.
7. премиальные выплаты по итогам работы;

8. премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.3. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

5.5. Размеры и критерии осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников Учреждения (за исключением руководителя) устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также при наличии финансовых средств на данные выплаты.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) является локальный акт Учреждения.

5.6. В случае установления, надбавка за выслугу лет производится ежемесячно в размерах в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

5.7. Надбавка за выслугу лет не начисляется следующим работникам рабочих специальностей, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня – уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик, вахтер.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается работодателем, с учетом критериев и показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения при установлении должностного оклада.

Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей к должностным окладам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и нормативными правовыми актами Николаевского муниципального района, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемым в соответствии с подпунктом 4 пункта 1.5 настоящего Положения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливают руководителю Учреждения нормативно-правовыми актами учредителя. В этих целях учредитель вправе централизовать до пяти процентов ассигнований, предусмотренных на опла-

ту труда работников учреждений. Размеры стимулирующих выплат конкретизируются в трудовых договорах.

6.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю Учреждения по решению учредителя, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

6.5. Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя разрабатываются с учетом принципов объективности, предсказуемости, адекватности, прозрачности и должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов деятельности, измеряемые качественными и количественными показателями. Указанные показатели эффективности устанавливаются нормативно-правовым актом учредителя для групп учреждений по видам экономической деятельности и отдельно для каждого из учреждений, которые не могут быть отнесены к определённым группам.

6.6. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

6.8. Стимулирующие выплаты и иные условия оплаты труда для заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципального Учреждения, принимаемыми в порядке, установленном Положением об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. По решению руководителя Учреждения работникам, занимающим должности служащих, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда а также условия их применения определяются по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работникам
муниципального казенного
межпоселенческого учреждения
«Николаевская районная библиотека»

ПОРЯДОК
установления и критерии выплат стимулирующего характера работникам
муниципального казенного межпоселенческого учреждения
«Николаевская районная библиотека»

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 150 %

№ п/п	Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы	%
1	2	3
1.1.	Вклад в увеличенные доходов учреждения, оказания платных услуг населению и организациям	до 120 %
1.2.	Особый режим работы (разъездной характер, разрывной график рабочего времени и т.д.) приносящие результативность в деятельности учреждения	до 10%
1.3.	Подготовка и проведение городских мероприятий: фестивалей, конкурсов, праздников, вечеров отдыха, ярмарок, выставок-продаж, спектаклей, циклов лекций, семинаров, круглых столов, акций, развитие новых форм и методов работы, создание новых творческих программ, проектов, социально значимых спектаклей и т.д.	до 120%
1.4.	Создание и организация работы кружков, студий, коллективов, курсов, любительских объединений, клубов по интересам и других клубных формирований по различным направлениям деятельности в зависимости от запросов населения	до 50 %
1.5.	Оказание практической и методической помощи учреждениям культуры, расположенным на территории сельских и городских поселений Николаевского муниципального района (далее район)	до 50 %
1.6.	Выполнение срочных, сверхплановых заданий и социальных заказов, поступивших от организаций	до 50 %
1.7.	Оформительская работа	до 10 %
1.8.	Обслуживание пользователей, количество которых превышает установленные нормы	до 20 %
1.9.	Разработка регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 50 %
1.10.	Внедрение современных информационных технологий в производственные процессы	до 30 %

1	2	3
1.11.	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов, по развитию и совершенствованию учреждения	до 50 %
1.12.	Разработка и внедрение комплексных проектов (технических, программных, организационных решений) развития учреждения	до 50 %
1.13.	Разработка и реализация инновационных проектов; создание и продвижение информационных продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа учреждения и повышение качества услуг	до 50 %
1.14.	Руководство производственной практикой студентов средних специальных и высших учебных заведений; наставничество, работа по адаптации к производственной деятельности вновь принятых работников	до 10 %
1.15.	Систематическая работа со средствами массовой информации (подготовка пресс-релизов, публикация статей в периодических изданиях, интервью); организация и проведение рекламно-информационной работы (рекламных роликов, буклетов, листовок, абонементов, работа со СМИ и т.д.) для привлечения посетителей и эффективной работы учреждения	до 20 %
1.16.	Установление связей с общественностью и привлечение социальных партнеров к осуществлению уставной деятельности	до 10 %
1.17.	Специализированное библиотечно-информационное и справочно-библиографическое обслуживание социально незащищенных слоев населения	до 10 %
1.18.	Формирование электронных баз данных, электронного каталога	до 10 %
1.19.	Создание новых рубрик, дополнительных сервисов на сайте, оформление вновь созданных страниц сайта, размещение материалов на сайте	до 10 %
1.20.	Систематическое и добросовестное выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям работника, но необходимых для деятельности учреждения	до 3 0 %
1.21.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду	до 30 %
1.22.	Оперативное выполнение по хозяйственным работам	до 20 %
1.23.	Оперативное устранение аварийных ситуаций.	до 30 %

1.24. Показателями оценки интенсивности и высоких результатов работы являются:

- уровень, масштаб проводимого мероприятия (районный, краевой, межрегиональный, всероссийский) и его значение для имиджа учреждения;
- важность проводимого мероприятия (работ) для решения задач развития учреждения, расширения перечня и повышения качества услуг учреждения;
- продолжительность периода проведения конкретного мероприятия (работ);
- уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ);

- степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях, работах (фактическая загрузка работника в период проведения мероприятия и достигнутый результат);
- уровень исполнительской дисциплины работника (отсутствие ошибок, простоев, аварий по вине работника, соблюдение установленных сроков и т.д.);
- высокий уровень профессиональной подготовки, освоение смежных функций, взаимозаменяемость сотрудников учреждения, проявление инициативы в работе.

1.25. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется ежемесячно.

2. Выплата за качество выполняемых работ – до 100% к окладу.

№ п/п	Показатели и критерии качества выполняемых работ	%
1	2	3
2.1.	Инициативный творческий подход к подготовке и проведению мероприятий разных форм и тематики, выполнению плановых заданий и заказов	до 10 %
2.2.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач и решений вопросов, связанных с рабочим процессом или эффективной работой учреждения	до 15%
2.3.	Высокий уровень в подготовке и проведения мероприятий, за достижение высоких плановых показателей и социально-творческих заказов	до 20%
2.4.	Качественная подготовка документов	до 10 %
2.5.	Отсутствие замечаний, претензий и жлоб со стороны уполномоченных проверяющих органов, посетителей	до 10 %
2.6.	Текущий ремонт офисной техники	до 5 %
2.7.	Качественная и оперативная подготовка учреждения к зимнему отопительному сезону	до 10 %
2.8.	Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения	до 10 %
2.9.	Соблюдение обязательных регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ/услуг учреждения, исполнения должностных обязанностей, организации деятельности учреждения	до 5 %
2.10.	Своевременное, качественное и эффективное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 10 %
2.11.	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 10 %
2.12.	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства	до 15 %
2.13.	Качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок, акций и иных важных организационных мероприятий) связанных с уставной деятельностью учреждения	до 10 %

1	2	3
2.14.	Качественное и своевременное техническое обеспечение работы учреждения	до 10 %
2.15.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны посетителей учреждения	до 5 %

2.16. Выплата за качество выполняемых работ начисляется ежемесячно.

3. Выплаты за профессиональное мастерство, классность – до 80 % к окладу.

№ п/п	Показатели и критерии профессионального мастерства, классности	%
1	2	3
3.1.	Наличие ученой степени, звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», других знаков отличия	до 10 %
3.2.	Наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю учреждения	до 15%
3.3.	Наличие среднего специального профессионального образования, соответствующего профилю учреждения	до 10%
3.4.	Победы в творческих конкурсах подтвержденные дипломами, грамотами, особые творческие достижения за режиссуру, хореографию, стенографию, костюмированное, музыкальное, световое, звуковое и художественное оформление концертов (мероприятий)	до 10 %
3.5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 10 %
3.6.	Повышение квалификации работника, связанное с получением дополнительных сертификатов, свидетельств, дипломов и иных документов, дающих право занятия определенным видом деятельности, непосредственно связанным с уставной деятельностью	до 10 %
3.7.	Обоснованная и подтвержденная положительная публичная оценка деятельности работника со стороны органов государственного и (или) муниципального управления, общественных организаций, физических и (или) юридических лиц	до 10 %
3.8.	Высокий уровень профессиональной подготовки и устойчивая результативность труда	до 10 %
3.9.	Наличие разрядов по специальности, подтвержденные соответствующими документами	до 10 %

3.10. Выплата за профессиональное мастерство, классность устанавливается с момента установления квалификационной категории, звания, классности, присвоения почетного звания, разряда, подтвержденного документально и действует в течении года, либо до окончания действия документа.

4. Выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда – до 50 %

№ п/п	Показатели и критерии применения в работе достижений науки и передовых методов труда	%
1	2	3
4.1.	Внесение мотивированных и обоснованных предложений руководителю учреждения по внедрению в учреждении передовых методов и инновационных форм организации деятельности учреждения и персонала учреждения	до 10 %
4.2.	Проведение работником по согласованию с руководителем мероприятий по исследованию, подготовке и успешному внедрению передовых методов организации и осуществления профессиональной трудовой деятельности по занимаемой профессии (должности), иным профессиям (должностям) учреждения, организации и руководства деятельностью учреждения. При этом указанные мероприятия признаются успешными, а выплата может быть назначена только в случае достижения значимых результатов в увеличении эффективности деятельности учреждения и (или) профессиональной трудовой деятельности работника и (или) иных работников учреждения	до 15%
4.3.	Изучение, распространение, обобщение опыта работы учреждений культуры клубного типа, библиотек	до 10%
4.4.	Применение в работе передовых инновационных методов работы для достижения высоких результатов работы учреждения труда	до 20 %
4.5.	Участие в проектной (грантовой) деятельности, в конкурсах	до 20 %
4.6.	Применение при исполнении должностных обязанностей и трудовых функций передовых приемов и методов обучения (открытые уроки, методические рекомендации, авторские программы, сборники)	до 20 %

5. Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

5.1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. Размеры стимулирующих выплат (в процентах от оклада):

Руководителю, заместителям руководителя и специалистам:

- при выслуге лет от 1 до 5 - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 - 20%;
- при выслуге лет свыше 10 - 30%.

Другим работникам, согласно штатному расписанию:

- при выслуге лет от 1 до 5 - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 - 20%;
- при выслуге лет свыше 10 - 30%.

5.2. Надбавка за выслугу лет не начисляется следующим работникам рабочих специальностей, относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня – уборщик служебных помещений, сторож, гардеробщик, вахтер.

5.3. При исчислении стажа работы, дающего право на получение выплат за продолжительность непрерывной работы засчитывается время:

- непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства;
- обучения на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти.

5.4. Право на получение стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняется за работником при поступлении на работу в учреждения культуры и искусства в следующих случаях:

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;
- увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения культуры и искусства, сокращением штатов;
- расторжением трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;
- в течение одного года после увольнения с военной службы, если до призыва гражданин состоял в трудовых отношениях с учреждением культуры и искусства;
- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения культуры и искусства, аспирантуры и работы по специальности в период учебы;
- если у работника до увольнения из учреждений культуры и искусства стаж непрерывной работы составлял не менее одного года, а после увольнения он работал по той же специальности в учреждениях других ведомств (школах, высших и средних специальных учебных заведениях);
- если у работника до увольнения из учреждений культуры и искусства стаж непрерывной работы составлял не менее одного года, а перерыв, включая работу у других работодателей, составлял не более одного года;
- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидам, выплаты непрерывной работы (выслугу лет) сохраняются независимо от продолжительности перерыва в работе.

5.5. Ежемесячные выплаты за продолжительность непрерывной работы сохраняются вне зависимости от перерыва в работе, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства.

5.6. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) исчисляются исходя из должностного оклада работника без учета других стимулирующих выплат, выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой по основному месту работы и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. На стимулирующую выплату за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. При временном совмещении стимулирующая выплата начисляется на должностной оклад по основной работе.

5.7. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты. При увольнении работника выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

5.8. Размер стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается приказом руководителя учреждения.

5.9. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

5.10. Если у работника право на назначение или изменение размера стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) возникает в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата стимулирующей надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

5.11. Ответственность за своевременный пересмотр размера стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) возлагается на работника кадровой службы и руководителя учреждения.

5.12. В порядке, предусмотренном коллективными договорами (соглашениями), устанавливаются лицам в возрасте до 30 лет максимальную процентную надбавку к заработной плате за работу в особых климатических условиях с первого дня их работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также южных районах Хабаровского края, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет. (Соглашение между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на 2017 – 2019 годы).

6. Премияльные выплаты по итогам работы

6.1. Премияльная выплата по итогам работы за определенный период (месяц, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

6.2. Решение о введении каждой конкретной премияльной выплаты из нижеприведенных премияльных выплат принимает руководитель учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, выставок и др., направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ и других мероприятий.

6.3. Премияльная выплата выплачивается после подведения итогов работы на основании приказа руководителя учреждения, в котором обязательно указывается: фамилия, имя, отчество премируемых лиц, их должности; причина выплаты премияльной выплаты; основание для ее начисления; сумма премияльной выплаты.

6.4. Премияльные выплаты начисляются на должностной оклад за фактически отра-

ботанное время, исключая дни, в течение которых работник фактически отсутствовал на работе (ежегодный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по уходу за ребенком, отсутствие работника на основании листа нетрудоспособности).

6.5. Премияльная выплата по итогам работы за определенный период (месяц, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы – до 100 % к окладу.

6.6. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику может быть начислена премиальная выплата по итогам работы по решению руководителя учреждения.

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

6.8. Премияльная выплата по итогам работы может быть выплачена одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – до одного оклада (должностного оклада);
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – до 0,75 оклада (должностного оклада);
- при вынесении благодарности Министра культуры Российской Федерации – до 0,65 оклада (должностного оклада);
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Хабаровского края – до 0,5 оклада (должностного оклада);
- при вынесении благодарности Министра культуры Хабаровского края – до 0,4 оклада (должностного оклада);
- награждении Почетной грамотой отдела культуры администрации Николаевского муниципального района – до 0,3 оклада (должностного оклада);
- при вынесении благодарности отдела культуры администрации Николаевского муниципального района – до 0,25 оклада (должностного оклада).

7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ

7.1. Премияльные выплаты 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.

7.2. Размер премиальной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (мероприятий) – до 100 % к окладу.

7.3. Показатели за выполнение важных (особо важных) и срочных работ:

- своевременное устранение технических неполадок, связанных с обеспечением рабочего процесса учреждения;
- ответственность и исполнительность в связи с ликвидацией последствий аварий своими силами;

- выполнение работ связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования;
- интенсивность и напряженность труда при выполнении работ и заданий руководителя учреждения;
- за оперативность и качественное выполнений заданий по подготовке информации, документов и т.д.

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