

Российская Федерация
Красноярский край
Администрация Новоангарского сельсовета

Постановление

18.11.2016г.

п. Новоангарск

№ 118 - П

Внести изменения в Постановление от 17.02.2016 года № 16-П «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центральная библиотека Новоангарского сельсовета»

Руководствуясь Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Новоангарского сельсовета

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в Постановление от 17.02.2016 года № 16-П «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотека Новоангарского сельсовета», приложение 1 изложить в новой редакции согласно приложению, к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит опубликованию в печатном издании.

Глава Новоангарского сельсовета



Н.А.Потапова

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях применения стимулирующих выплат работников МБУК «Централизованная библиотека Новоангарского сельсовета»

1 Общие положения.

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников МБУК «ЦБ Новоангарского сельсовета» (далее — Положение) разработано на основании:

- Трудового и Налогового кодексов РФ;
- Устава МБУК «ЦБ Новоангарского сельсовета», утвержденного 06.11.2015г
- №210-Р
- Коллективным договором,
- Постановления администрации от 20.01.2016 г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», оплата, которых осуществляется на основе ЕТС по оплате труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия материального стимулирования и распространяется на персонал, занимающий должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Все работы по совместительству оплачиваются по тарифной сетке.

1.4. Настоящим положением «Об установлении системы оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений»

- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем согласно приложению № 1;
- выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя и сотрудников учреждения в соответствии с настоящим Положением;
- объем средств на оплату труда работников формируют на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств.

**Перечень видов выплат стимулирующего характера
в МБУК «Централизованная библиотечная Новоангарского сельсовета»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Должность	Тарифный разряд	За качество выполняемых работ	За интенсивность и высокие результаты работы	Премияльные выплаты	Предельный размер стимулирующих выплат от тарифной ставки %
Директор	12	25%	15%	10%	50%
Биб-рь	11	15%	50%	15%	80%

**Критерии оценки результативности
профессиональной деятельности работников**

Интенсивность и высокие результаты работы

Директор	Работа с документами; подготовка ежегодных планов, отчетов; работа в выходные и праздничные дни; разработка новых программ, Положений и т.д.; проведение ремонтных работ; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
Библиотекарь	Работа в выходные, праздничные дни; участие в городских, краевых конкурсах, грантах; за перевыполнение основных показателей: число читателей, посещаемость, книговыдача, количество предоставляемых платных услуг, количество ме- роприятий, баз, данных;

Качество выполняемых работ

Директор	Своевременное и качественное предоставление необходимой документа- ции; улучшение основных показателей деятельности; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
Библиотекарь	Актуальность, социальная значимость, уникальность, инновационный ха- рактер разработки новых идей, проектов, программ; высокое профессиональное мастерство; наличие грамот, дипломов за участие в конкурсах; реализация в срок проектов, грантов; улучшение основных показателей деятельности учреждения;

Премияльные выплаты

Директор	<p>Выполнение плана работы учреждения; объем привлечения внебюджетных средств; наличие грамот, дипломов за участие в конкурсах, грантах; укомплектованность кадрового состава и их качественный состав; высокое профессиональное мастерство; создание психологического микроклимата в коллективе; перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных) исполнительская дисциплина,</p>
Библиотекарь	<p>Качественное обслуживание посетителей; Высокая читательская активность; оформление кабинета наглядными информационно-методическими материалами; выполнение и перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных); исполнительская дисциплина (своевременное предоставление планов, отчетов,); оформление тематических выставок; использование новых культурно-досуговых технологий; пропаганда чтения как формы культурного досуга; исполнительская дисциплина(своевременное предоставление планов, отчетов,); отсутствие замечаний со стороны руководства</p>

Сэкономленные средства (больничный лист, отпуск без содержания) могут использоваться на социальные и производственные нужды при условии выполнения показателей деятельности учреждения за счет бюджетных средств, за счет внебюджетных средств, выплачивается работникам на конец квартала, 9 месяцев, финансового года. Оценка показателей деятельности учреждения производится учредителем. Средства используются по усмотрению руководителя учреждения. Решение о премировании оформляется приказом руководителя учреждения. Директору предоставляется право уменьшить или отменить премиальные выплаты при ухудшении, снижении показателей деятельности учреждения.

Сэкономленные средства:

- на лечение и приобретение медикаментов;
- юбилей работника;
- на свадьбу самого работника;
- на погребение самого работника и близких родственников;
- молодому специалисту.
- на мероприятия по охране здоровья;
- укрепление материально-технической базы учреждения;
- на осуществление оздоровительных мероприятий для детей в летний период
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за инициативный творческий подход к выполнению заданий;
- за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работника;
- за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ (на срок их проведения);
- за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных учредителем (количество читателей, посещения, книговыдача, количество видов предоставляемых платных услуг, количество мероприятий, базы данных);

- -за высокое профессиональное мастерство (овладение профессиональными навыками по нескольким профессиям, применение их в работе)

Участие в городских, краевых конкурсах, грантах; Работникам учреждений могут устанавливаться премии по результатам работы за месяц, квартал, год, а также одновременно. **Премии персоналу предусмотрены трех видов: стартовая, финишная, экспресс-премия**

- **Стартовая премия** выплачивается за выдвижение и начальную проработку новых идей, разработку проектов и программ, внедрение технологий, если они отличаются актуальностью;
 - социальной значимостью;
 - уникальностью;
 - инновационным характером;

а также:

- обладают творческим и финансовым потенциалом;
- позволяют применить идеи в других учреждениях культуры, образования.

Стартовая премия может быть выплачена победителям конкурсов на грант главы города, грант президента РФ, грант Алтайского края и прочих фондов грантовой поддержки.

Стартовая премия может быть выплачена за активное участие в конкурсе грантодателей, если сотрудник принял участие не менее чем в трех конкурсах.

Стартовая премия выплачивается в течение двух месяцев с момента представления проекта, программы или подведения итогов конкурса.

- **Финишная премия** выплачивается за конечные и успешные результаты реализации проектов и программ, если они:
 - реализованы в срок;
 - получили финансовую поддержку сторонних организаций, предприятий, частных лиц;
 - качественно и количественно улучшили основные показатели работы учреждения.

Финишная премия выплачивается спустя 3 месяца после реализации проекта или программы.

- **Экспресс-премия** выплачивается за удачно проведенное мероприятие, если оно отличалось:
 - актуальностью и значимостью;
 - высоким художественным уровнем подготовки и проведения;
 - инновационностью форм и методов проведения;
 - использованием новых культурно — досуговых технологий;
 - привлекало внебюджетные средства;
 - имело положительный резонанс в СМИ.

Экспресс—премия выплачивается в течении 1 месяца со дня проведения мероприятия.

Премирование работников и прочие доплаты производится в пределах экономии фонда заработной платы (до 30% от оклада работника). В пределах этой же экономии производится оказание единовременной материальной помощи работникам учреждений.