

Российская Федерация
Красноярский край
Администрация Новоангарского сельсовета

Постановление

29.11.2016г.

п. Новоангарск

№ 141 - П

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная 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. Утвердить Положение о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений администрации Новоангарского сельсовета (приложение № 1).
2. Постановление № 16-П от 17.02.2016 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного и учреждения культуры централизованная библиотека Новоангарского сельсовета» считать утратившим силу.
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
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕКА НОВОАНГАРСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная библиотека Новоангарского сельсовета

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

- выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

- выплаты стимулирующего характера

- условия выплаты материальной помощи;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

1.2. Система оплаты труда работников Централизованной библиотеки Новоангарского сельсовета осуществляется в целях:

- повышения уровня доходов работников;

- 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.

1.3. Система оплаты труда носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с Уполномоченным органом местного самоуправления «Администрация Новоангарского сельсовета», (далее – Учредитель)

1.4. 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.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами учреждения.

1.6. Заработная плата работника МБУК СДК п. Новоангарск предельными размерами не ограничивается.

Размеры окладов (должностных окладов), размеры и виды надбавок, доплат и выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом требований, установленных действующим трудовым законодательством, в том числе с учетом настоящей системы оплаты труда работников.

1.7. Работникам Централизованной библиотеки Новоангарского сельсовета, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 6827 рублей, согласно Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 (с изменениями).

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается его Главой Новоангарского сельсовета и включает в себя все должности работников учреждения, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей также должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по согласованию с Учредителем.

1.9. Фонд оплаты труда и количество штатных единиц муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры утверждаются Учредителем.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1.1. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов (ставок заработной платы), утверждаемых Правительством Красноярского края в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих на период введения новой системы оплаты труда окладов (должностных окладов), установленных на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждений культуры и искусства.

Размер должностного оклада (должностного оклада) работника устанавливается руководителем учреждения культуры на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы, не ниже минимального размера должностных окладов работников учреждений культуры и искусства на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ и утверждается в штатном расписании учреждения культуры и искусства в пределах установленной базовой части фонда оплаты труда.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются настоящим Положением.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, профессионального мастерства, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения культуры персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Размер повышающего коэффициента - в пределах 2,0.

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

2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определенных аттестацией рабочих мест;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, замене лиц уходящих в отпуск при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2.1 Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации, и проведенной аттестацией рабочих мест.

2.2.2.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Начисление выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится на оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты кроме доплаты до региональной выплаты

2.2.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры доплат и срок их исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% части оклада (должностного оклада), рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

Доплата работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится, в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Доплата работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе производится, в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды, размеры компенсационных выплат и условия их осуществления устанавливаются приложением №2 к настоящему Положению.

В связи с непрерывным режимом работы учреждений согласно перечню должностей приложением № 3 к настоящему Положению на период работников, уходящих в отпуск, производится замена другими работниками. Выплаты лицам замещающих работников на период отпуска производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению культуры.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с «Порядком, условиями, размерами и видами выплат стимулирующего характера» и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новую систему оплаты труда.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работнику устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию муниципальных услуг по согласованию с Учредителем.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

2.3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы и единовременная материальная помощь.

2.3.2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 1 Порядка.

Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.3.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 2 Порядка.

2.3.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 3 Порядка.

Выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранены или отменены.

2.3.2.4. Персональные выплаты:

За категорию и особый условия режим работы устанавливается работникам в размере до 50% от оклада (должностного оклада).

С целью стимулирования работников учреждений к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- ведущий – 30%;
- высшей категории – 15%;
- первой категории – 10%;
- второй категории – 5%.

Стимулирующая выплата за квалификационную категорию не устанавливается работникам, работающим на условиях совместительства.

За работу в учреждениях сельской местности и рабочих поселках в размере до 25% от оклада (должностного оклада);

В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением, либо продолжающим работу в учреждении в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента заключения трудового договора.

3.3.5. Персональные выплаты устанавливаются работнику учреждений (библиотекарь) за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 80% от должностного оклада, ставки заработной платы.

2.3.2.5. Выплаты по итогам работы предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере

2.3.3. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Единовременная материальная помощь

2.4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2.4.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

2.4.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3000 рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

2.4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- единовременная материальная помощь.

3.1.1. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

3.1.2. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом руководителя и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

3.1.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом Главой Новоангарского сельсовета и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3.1.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения.

3.1.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.2. Руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях предусмотренных разделом 2 частью 2 настоящего Положения.

3.3. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера установленных приложением № 6 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями и их заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.3.1. Выплаты стимулирующего характера для руководителей, их заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

3.3.2. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно **приложению №7** к настоящему Положению.

3.3.3. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка учреждения культуры к отопительному сезону;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

3.3.4. Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно **приложению № 8** к настоящему Положению.

3.3.5. Персональные выплаты устанавливаются руководителям учреждений за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 50% от должностного оклада, ставки заработной платы.

3.3.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

3.3.7. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

3.3.8. Выплаты стимулирующего характера, персональные выплаты, выплаты по итогам работы руководителям учреждений, устанавливаются главой Новоангарского сельсовета.

3.3.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждений, устанавливаются руководителем этого учреждения.

3.4. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 2 части 2.4 настоящего Положения.

VI. Расходные обязательства

4.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования Новоангарский сельсовет.

V. Заключительные и переходные положения

5.1. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распростране-

ния на работников условий оплаты труда, предусмотренных новыми системами оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.2. При переходе на систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Глава Новоангарского сельсовета



Н.А.Потапова

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений культуры

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРО-
ФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	5431,0

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2454,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных и казенных
учреждений культуры

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬ-
НЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕКА НОВОАНГАРСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окла- ду), ставке заработной платы
1	Доплата за работу в ночное время	35
2	Доплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда :	
	Уборщики служебных помещений	10

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ
ПО КОТОРЫМ ПРОИЗВОДИТСЯ ЗАМЕНА НА ПЕРИОД ОТПУСКА

Тип учреждения	Наименование должности
Учреждения культуры	1. Директор 2. Библиотекарь 2. Дворник 2. Сторож

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры

**ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ
Библиотеки**

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	Число читателей тыс. человек	свыше 15	свыше 10 до 15	свыше 7 до 10	до 7
2	Количество книговыдач тыс. экземпляров	свыше 315	свыше 210 до 315	свыше 105 до 210	От 40 до 105

Для библиотек, имеющих филиалы, учитывается общее число читателей и количество книговыдач в целом, включая показатели филиалов
При отнесении учреждений к группе по оплате труда руководителей для учреждений, удаленных от крупных населенных пунктов и расположенных в районах приравненных а районам Крайнего Севера, показатели, характеризующие деятельность учреждения, могут учитываться с повышающим коэффициентом 2,0.

В случае проведения реконструкции (капитального ремонта) учреждения показатели для отнесения его к группе по оплате труда руководителя учитываются исходя из их оценки за год, предшествующий году проведения реконструкции (капитального ремонта).

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала муниципальных бюджетных учреждений, используемое при определении размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Библиотеки	2,2-2,3	2,0-2,2	1,7-2,0	1,4-1,7

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работ-
ников муниципальных
бюджетных и казенных
учреждений культуры

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕ-
НИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИ-
РУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руко- водителя учреждения, под- лежащих централизации, в год
1	Библиотеки	до 28,0

Приложение №7
к Положению об оплате труда работ-
ников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений
культуры

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, в %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Директор учреждения	сложность организации и управления учреждением (по результатам работы за отчетный период)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 15
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 15
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 35
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 35
Заместитель директора	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 15
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 15
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 10
		достижение конкретно измеримых положительных результатов	до 20

		в социокультурной деятельности учреждения	
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего года)	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, санитарно-гигиенических условий, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 40
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	выполнение плана мероприятий, показателей («дорожной карты»)	до 50
		отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 30
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90 % от 90 до 100 %	до 20
			до 30
	Выполнение плана работы учреждения и муниципального задания	от 80 до 90 % от 90 до 100 %	до 20 до 30
Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) своевременное выполнение заданий и представление отчетности	до 50	
		до 30	
Заместитель директора	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 20
		отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам(содержание имущества в соответствии нормативными требованиями	до 20
		своевременное выполнение заданий и представление отчетности	до 20
		отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов, граждан	до 20
		ответственное отношение к своим обязанностям	до 20

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работ-
ников муниципальных
бюджетных и казенных учреждений
культуры

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВО-
ДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

Критерии оценки ре- зультативности и каче- ства труда работников культуры	Условия		Предельный раз- мер к окладу (должностному окладу), ставке %
	наименование	индикатор	
Степень освоения вы- деленных бюджетных средств	Процент освоения выде- ленных бюджетных средств	От 98% до 99%	70%
		От 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, ка- чественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка учрежде- ния к новому отопи- тельному сезону	Учреждение принято вы- шестоящими органами	Без замечаний	50%
Участие в инноваци- онной деятельности	Наличие реализуемых про- ектов	Реализация проектов	100%
Организация и прове- дение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, ме- роприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Районные	60%
Внутри учреждения	50%		