

«СОГЛАСОВАНО»
«УТВЕРЖДАЮ»

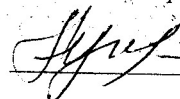
Начальник Управления
культуры администрации
МО «Гиагинский район»



Н.Р. Нагоева.

« » г.

Директор МБУК «Гиагинская
межпоселенческая централизованная
библиотечная система» МО
«Гиагинский район»



Б.К. Аутлева.

№р №1 от 16.01.2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников районного муниципального бюджетного
учреждения культуры «Гиагинская межпоселенческая централизованная
библиотечная система» МО «Гиагинский район»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников районного муниципального бюджетного учреждения культуры «Гиагинская межпоселенческая централизованная библиотечная система» МО «Гиагинский район» (далее - Учреждение) разработана на основе «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии подведомственных Управлению культуры администрации муниципального образования «Гиагинский район», утвержденного Постановлением главы муниципального бюджетного образования «Гиагинский район» № 42 от 29.06.2009 г.

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива, утверждено директором.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности учреждения, его структурных подразделений. Установление к основной заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы учреждения.

1.4. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств муниципального бюджета и иных источников привлечения средств от приносящей доход деятельности;
- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу по совместительству;
- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

1.6. Введение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. В целях совершенствования оплаты труда директор организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, и не реже чем 1 раз в год организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.8. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утвержденным директором учреждения, и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемом директором с каждым работником.

1.9. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам учреждения на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в

учреждении под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников). Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих в соответствии с Постановлением отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.3. Размеры выплат по оплате труда работников устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня вида выплат стимулирующего характера с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения.

2.4. Положением предусматривается установление работникам учреждения персонального повышающего коэффициента к окладу.

2.5. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, без учета указанных повышающих коэффициентов к окладу.

2.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально

в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Основанием для стимулирования сотрудников учреждения являются добросовестность и качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководства учреждения.

3.2. В целях повышения качества деятельности МЦБС и стимулирования результативности и качества труда работников МЦБС устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выполнение особо важных и срочных работ;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

3.3. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.4. - 3.6. настоящего раздела Положения.

3.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждения исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным служащим из числа персонала культурно-досуговых учреждений – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий, за сложность и напряженность выполняемой работы. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки – в пределах 300 процентов оклада.

3.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры; из числа рабочих в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	До 5
2.	От 3 до 5 лет	До 10
3.	Свыше 5 лет	До 15

3.6. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в размере до 10% от оклада устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание - Заслуженный работник культуры СССР, Заслуженный работник культуры РСФСР, Заслуженный работник культуры Российской Федерации, Заслуженный работник культуры Республики Адыгея.

3.7. Стимулирующие надбавки работникам устанавливаются к окладам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры надбавок в начале следующего календарного года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению руководителя и представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

3.8. Стимулирующие надбавки работникам устанавливаются директором в соответствии с качеством работы и средств, направленных на оплату труда, и выплачиваются в течение всего календарного года. Размеры доплат в начале следующего календарного года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

IV. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя

4.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

4.3. Одним из критериев для установления размера кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения является группа по оплате труда, определяемая на основе объемных показателей.

4.4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада, установленного руководителю.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются Управлением культуры администрации муниципального образования «Гиагинский район» в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, заместителя, с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

4.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.7. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения.

4.8. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Управлением культуры администрации муниципального образования «Гиагинский район» в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.9. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. Работникам учреждения осуществляются выплаты компенсационного характера следующих видов:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зоны обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в ночное время;

- за сверхурочную работу;

3) выплаты за работу в сельской местности.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер выплат – до 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Выплата 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.

5.4. Выплата 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.

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

5.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % от оклада.

5.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации: за первые два часа работы – не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Специалистам и руководящим работникам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата к должностному окладу в размере 25%.

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

✓ 6.2. Наименование премии и условия премирования отражены в Положении о материальном стимулировании работников.

6.3. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- 1) заместителей руководителя;
- 2) руководителей структурных подразделений учреждения;
- 3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

6.5. При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в выполнении важных работ и мероприятий;
- 7) другие показатели.

6.6. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.7. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 3 окладов при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Президентом Республики Адыгея, Кабинетом Министров Республики Адыгея;

- 2) присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея;

- 3) награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Адыгея;

- 4) награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Дипломом Министерства культуры Республики Адыгея.

6.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.9. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- 1) интенсивность и напряженность работы;

- 2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- 3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Материальная помощь работникам учреждения может быть оказана из фонда оплаты труда учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется в Положении о материальном стимулировании работников учреждения. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным актом, регламентирующим вопросы оплаты труда по учреждению.

7.2. Решение о выплате материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимается Управлением культуры администрации муниципального образования «Гиагинский район».