

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель ПК:

Директор библиотеки:



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых имени
А.П.Чехова»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с 1 апреля 2017 года в соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 года № 1180 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края» и Законом Краснодарского края № 1152 от 21.10.2008 года «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», с приказами департамента культуры Краснодарского края № 828, 829, 830 от 23.09.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края», Трудовым Кодексом РФ (ст. 134, 144), Уставом библиотеки имени А.П. Чехова и коллективным договором с целью повышения мотивации к труду сотрудников, обеспечения материальной заинтересованности работников и улучшения качественных и количественных результатов труда, совершенствования форм и методов библиотечного обслуживания пользователей, творческого и ответственного отношения к деятельности библиотеки.

1.2. Положение распространяется на всех работников, обеспечивающих выполнение функциональных обязанностей и работ в структурных

подразделениях библиотеки, предусмотренных должностными инструкциями и трудовым договором.

II. «Оплата труда»

2.1. Заработная плата выплачивается сотрудникам библиотеки в денежной форме и может включать следующие выплаты:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников (далее ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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.

Заработная плата работников государственного учреждения культуры «Краснодарская краевая специальная библиотека для слепых имени А.П.Чехова» предельными размерами не ограничивается.

Минимальные размеры окладов работников библиотеки устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими *должностей служащих* к ПКГ:

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рублей

1.	Общепрофессиональные должности служащих государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Краснодарского края второго уровня	3 000
2.	Общепрофессиональные должности служащих государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Краснодарского края третьего уровня	3 300
3.	Общепрофессиональные должности служащих государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Краснодарского края четвертого уровня	4 500
4.	Должности работников учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	5 000
5.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	5 700

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (постановление №1152 главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края"):

№ п/п	Разряд выполняемых работ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	1 разряд	2900
2.	2 разряд	2950
3.	4 разряд	3050

2.2. Заработная плата директора библиотеки, заместителя директора библиотеки состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.3. Минимальный размер оклада директора библиотеки и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера ежегодно устанавливаются Учредителем (департаментом культуры Краснодарского края) в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.4. Минимальный размер оклада заместителя директора библиотеки устанавливается на 10% ниже минимального оклада директора библиотеки.

2.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

2.6. В библиотеках основной является повременная форма оплаты труда, при которой зарплата рассчитывается за фактически отработанное время, исходя из часовой тарифной ставки.

2.7. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством (ст. 152 ТК РФ).

2.8. Оплата труда в выходные и нерабочие, праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ).

2.9. Первая часть заработной платы выплачивается 21-го, вторая часть 6-го числа каждого месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет не менее 40% от месячного фонда. С разрешения руководителя и на основании заявления, размер заработной платы за первую половину месяца может изменяться. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (4 ч. 1,2,6,8 ст. 136 ТК РФ). Расчетные листки выдаются работникам 1 раз в месяц при начислении и выдаче второй части заработной платы. В расчетном листке указываются следующие реквизиты:

- место работы;
- должность;
- месяц начисления заработной платы;
- табельный номер;
- сумма дохода с начала года;
- отработанное время;
- начисленная заработная плата по видам начисления;
- произведенные удержания по видам.

2.10. Размеры выплат стимулирующего характера директору библиотеки ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору директора библиотеки, заместителям директора библиотеки – директорам библиотеки в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.11. Источником материального стимулирования персонала является фонд оплаты труда.

III. «Надбавки (выплаты компенсационного и стимулирующего характера)»

3.1. *Работникам библиотеки, занимающих должности служащих устанавливаются следующие ежемесячные выплаты:*

3.1.1. Повышающие коэффициенты к окладу следующих видов:

– *персональный повышающий коэффициент к окладу* (устанавливается за качество выполняемых работ в отношении каждого конкретного работника с учетом его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени его самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах 3,0):

№ п/п	Должность	Критерии	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный инженер, начальник хозяйственного обеспечения отдела	Обеспечение бесперебойной работы учреждения, отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам: – содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями, – своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону, – своевременное проведение аттестации и сертификации рабочих мест по условиям труда	0-3,0
2.	Заместитель директора (по экономическим вопросам); специалист по кадрам, ведущий экономист	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности: – соблюдение финансовой дисциплины, – своевременное проведение	0-3,0

		аттестации персонала,	
3.	Заместитель директора (по библиотечной работе), зав. структурными подразделениями, программист; главный и ведущий библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь (редактор); библиотекарь – (реабилитолог); библиотекарь-(брайлист) ; библиотекари всех категорий; методист	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности: -Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научно-методической и издательской работе; -Результативность участия в конкурсах в области библиотечного дела, культуры и т.д. (не менее 1 в год); -Разработка, освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки	0-3,0

– *повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности* (устанавливается всем работникам библиотеки, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование), в следующих размерах:

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий (старший)	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором библиотеки персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2. Стимулирующие надбавки к окладу следующих видов:

3.2.1. *надбавка за выслугу лет* (устанавливается *работникам библиотеки из числа служащих*, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры по профилю деятельности), в следующих размерах:

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

3.2.2. *стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливается работникам библиотеки из числа служащих персонально в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу в размере до 500 % сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или изменена:

3.2.2.1 за разработку, организацию и высокий уровень проведения выставок, экспозиций в размерах:

№ п/п	Количество выставок	Размер надбавки (рубли)
1.	От 1 до 3	500
2.	От 3 до 5	1000
3.	Свыше 5	1500

3.2.2.2.за высокий уровень подготовки, творческую активность в организации и проведении культурно-просветительских, досуговых, обучающих мероприятий в размерах:

№ п/п	Количество мероприятий	Размер надбавки (руб.)
1.	до 5	500
2.	от 5 до 10	1000
3.	от 10 до 15	1500
4.	Свыше 15	2000

3.2.2.3.за высокий уровень подготовки и творческую активность в

научно-методической работе (разработку методических материалов) в размерах:

№ п/п	Количество материалов	Размер надбавки (руб.)
1.	От 1 до 3	1000
2.	От 3 до 5	2000
3.	Свыше 5	3000

• за высокий уровень подготовки и творческую активность в издательской работе (разработку рекомендательных, библиографических, обучающих пособий) в размерах:

№ п/п	Количество пособий	Размер надбавки (рубли)
1.	От 1 до 3	1000
2.	От 3 до 5	2000
3.	Свыше 5	3000

3.2.2.4. количество и высокий уровень отреставрированных единиц библиотечного фонда в размерах:

№ п/п	Количество отреставрированных единиц (в месяц)	Размер надбавки (руб.)
1.	От 30 до 50	1 000
2.	От 50 до 100	1 500
3.	Свыше 150	2 500

3.2.2.5. за работу в единой закупочной комиссии -2000 рублей в месяц; за работу в контрактной службе в размере 2 000 рублей в месяц; за работу контрактным управляющим (при назначении его приказом на проведение закупки) до 5000 рублей в месяц;

3.2.2.6. за творческую активность и высокий уровень озвучивания плоскочечатного текста в размерах:

№ п/п	Количество озвученных материалов	Размер надбавки (рубли)
----------	----------------------------------	----------------------------

1.	От 1 до 3	500
2.	От 3 до 5	1000
3.	До 10	2000
4.	От 11	3000

3.2.2.7. за количество и высокий уровень ведения собственных электронных баз данных библиотеки в размерах:

№ п/п	Количество введенных и отредактированных карточек в 1 базу данных	Размер надбавки (руб.)
1.	От 50 до 100	500
2.	От 100 до 500	1000
3.	От 500 до 1000	1500
4.	Свыше 1000	2500

3.2.2.8. за тиражирование и изготовление пособий, справочников, прочей литературы установить размер надбавки к окладу до 500%;

3.2.3. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается:

- работникам библиотеки, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности «Заслуженный» в размере 10% от оклада;

- работникам за знание и использование в работе одного и более иностранных языков – 15 % от оклада.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора библиотеки в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора библиотеки – по представлению заместителей директора библиотеки;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях библиотеки – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений библиотеки.

Выплаты стимулирующего характера работникам библиотеки устанавливаются сроком не более 1 года, при наличии фонда оплаты труда, в целях поощрения высококвалифицированной работы. Надбавки оформляются приказом директора библиотеки с указанием сроков действия и размеров надбавок (в абсолютном или процентном размере), условий их

назначения и оснований для их отмены (уменьшения) с учетом мнения профсоюзного органа библиотеки.

3.3. Выплаты компенсационного характера следующих видов устанавливаются:

3.3.1. за специфику работы в отдельных учреждениях культуры, искусства и кинематографии – работу в специальной библиотеке для слепых в размере 10% должностного оклада всем работникам библиотеки ;

3.3.2. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.3.2.1. за совмещение профессий (должностей),

3.3.2.2. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

3.3.2.3. за расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы,

3.3.2.4. за работу в ночное время в размере 20% части должностного оклада за час работы. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.3.2.5 за работу в праздничные и выходные дни

3.4. *Работникам библиотеки рабочих профессий* устанавливаются следующие ежемесячные выплаты:

3.4.1. персональный повышающий коэффициент к окладу (устанавливается за качество выполняемых работ с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором библиотеки персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

№ п/п	Должность	Критерии	Размер повышающего коэффициента
1.	Водитель, рабочий по комплексному обслуживанию	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования и других технических средств, отсутствие аварийных ситуаций, поломок,	0-3,0

	зданий	произошедших по причинам, не носящим объективного характера	
2.	Уборщик служебных помещений	Устранение последствий аварийных ситуаций, поломок оборудования в установленные сроки с надлежащим качеством	0-3,0

3.4.2. стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада 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	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

3.4.3. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера следующих видов:

– за специфику работы (работу в специальной библиотеке для слепых) в размере 10% должностного оклада;

– за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1. за совмещение профессий (должностей),
2. при выполнении работ различной квалификации;
3. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
4. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
5. за работу в ночное время в размере 20% части должностного оклада за час работы. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.5. Надбавки устанавливаются и отменяются директором библиотеки с учетом мнения профсоюзного органа.

3.6. Надбавки могут отменяться полностью или уменьшаться их сумма при ухудшении работниками показателей работы, несоблюдении сроков завершения работ или несоблюдении требований, предъявляемых к порученной работе в целом или отдельным ее этапам.

3.7. Надбавки стимулирующего характера не устанавливаются работникам, совершившим нарушение трудовой и производственной дисциплины в период за который выплачивается разовая надбавка.

3.8. Надбавки стимулирующего характера не устанавливаются по совмещаемой должности.

3.9. Директор библиотеки имеет право перераспределить экономию фонда оплаты труда между сотрудниками, учитывая результаты их работы в выполнении задач, стоящих перед библиотекой в целом.

3.10. Надбавки снимаются:

- за недобросовестное отношение к должностным обязанностям;
- невыполнение квартального, годового плана работы;
- нарушение трудовой дисциплины.

IV. «Порядок и условия премирования работников»

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края, установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению директора библиотеки в пределах средств на оплату труда субсидии из краевого бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителей директора библиотеки;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений библиотеки.

4.2. Премирование работников по результатам их труда есть *право*, а не *обязанность администрации* и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца, полугодия, года в выполнении важных работ и мероприятий;
- систематичность работы с книжным фондом и обеспечение сохранности;
- сотрудничество с творческими союзами, просветительскими, образовательными, общественными и другими организациями;
- проявление инициативы в работе, выполнение обязанностей с высоким качеством и творческим подходом;
- высокая культура труда на конкретном рабочем месте (должности);
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа библиотеки среди населения;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

4.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов:

при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий РФ и Краснодарского края; награждении знаками отличия РФ;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры РФ, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4.5. 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. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и срочных работ не ограничена.

4.6. Оценка результатов работы производится директором библиотеки с учетом мнения Методического совета и профсоюзной организации.

4.7. При определении размера премии по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год для конкретного работника учреждения учитывается время, фактически отработанное работником в течение расчетного периода, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

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

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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.

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

4.9. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, руководитель структурного подразделения представляет директору служебную записку с предложениями о частичном или полном начислении работнику текущей премии.

Полная или частичная невыплата текущей премии производится на основании приказа директора библиотеки с обязательным указанием причин.

4.10. Вновь принятым работникам, проработавшим неполный месяц или уволившимся из библиотеки, премия не выплачивается.

4.11. Премия устанавливается сотрудникам, работающим в библиотеке на основной работе.

4.12. Директору библиотеки премия устанавливается руководителем департамента культуры Краснодарского края по ходатайству профсоюзного комитета библиотеки.

Премирование директора библиотеки производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования директора библиотеки, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются департаментом культуры Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям директора премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

4.13. Заместителям директора библиотеки устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

4.14. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.