

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением Администрации
муниципального образования
«Глазовский район»
от 12 декабря 2017 года № 200

Положение

об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Глазовская районная централизованная библиотечная система» муниципального образования «Глазовский район»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Глазовская районная централизованная библиотечная система» муниципального образования «Глазовский район» (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Удмуртской Республике», утвержденным распоряжением Правительства Удмуртской Республики от 25 марта 2013 года № 191-р;

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года №283);

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 июля 2013 года №337 «Об утверждении Положения об оплате труда бюджетных, казенных учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры и туризма Удмуртской Республики»;

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Удмуртской Республики и нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Глазовский район», содержащими нормы трудового права.

2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения (далее соответственно - работники, учреждение), ориентированной на достижение конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ), эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) работников;

2) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат компенсационного характера);

3) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат стимулирующего характера), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

5) другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

4. В случае если заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с постановлением Администрации муниципального образования «Глазовский район» от 11 января 2011 года №16 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального образования культуры «Глазовская районная централизованная библиотечная система» муниципального образования «Глазовский район», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации, производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу постановления Администрации муниципального образования «Глазовский район», утверждающего настоящее Положение.

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается Администрацией муниципального образования «Глазовский район», являющимся главным распорядителем средств местного бюджета данного учреждения.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

6. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением районного Совета депутатов на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников учреждений

9. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
--	----------------------------

Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	10713
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	11200
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	12600
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	15400

10. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	7260
2 квалификационный уровень	7271
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7326
2 квалификационный уровень	7381
3 квалификационный уровень	7975
4 квалификационный уровень	8470
5 квалификационный уровень	8657
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7326
2 квалификационный уровень	7502
3 квалификационный уровень	8415
4 квалификационный уровень	8712
5 квалификационный уровень	8778
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8899
2 квалификационный уровень	9262
3 квалификационный уровень	9559

11. Размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6240
2 квалификационный уровень	6266
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6292
2 квалификационный уровень	6318
3 квалификационный уровень	6344
4 квалификационный уровень	7218

Перечень важных и ответственных (особо важных и особо ответственных) работ, выполняемых рабочими учреждений культуры, определяется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Оплата труда рабочих, занятых на важных и ответственных (особо важных и особо ответственных) работах, тарифицированных согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих по 6, 8 разрядам, может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение по установлению оклада рабочим, занятым на важных и ответственных (особо важных и особо ответственных) работах, принимается руководителем учреждения по согласованию с Администрацией муниципального образования «Глазовский район».

12. Работникам культуры по должностям, предусматривающим должностное категорирование, устанавливается ежемесячная надбавка по занимаемой должности в следующих размерах:

- высшей категории – 20 процентов должностного оклада;
- ведущий – 15 процентов должностного оклада;
- первой категории – 10 процентов должностного оклада;
- второй категории – 5 процентов должностного оклада.

Работникам культуры по должностям «главный библиотекарь», «главный библиограф», устанавливается ежемесячная надбавка по должности в размере 25 процентов должностного оклада.

2. Надбавка за работу в сельских населённых пунктах

13. Ежемесячная надбавка за работу в сельских населённых пунктах устанавливается работникам, работающим в сельских населённых пунктах, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Размер ежемесячной надбавки за работу в сельских населённых пунктах составляет 25% должностного оклада.

3. Выплаты компенсационного характера

14. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- ежемесячная надбавка за особые условия труда;
- выплата по районному коэффициенту.

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

16. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

18. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

19. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ) в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, Показатели эффективности деятельности разрабатываются Администрацией муниципального образования «Глазовский район» и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения и трудовых договорах с работниками

20. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам дифференцированно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Таблица 4

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
Руководителям, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам	
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40
Специалистам, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»	

От 1 года до 5 лет	5
От 5 лет до 10 лет	10
От 10 лет до 15 лет	15
Свыше 15 лет	20
Общепрофессиональным профессиям рабочих	
Свыше 23 лет	4

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет установлен в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

21. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты;
- премиальные выплаты за полугодие, год;
- единовременное премирование.

22. Работникам учреждений устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя учреждения. Показатели премирования устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

23. Работникам учреждений могут устанавливаться премиальные выплаты за полугодие, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размерах до 100 процентов оклада (должностного оклада).

24. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в установленном законодательством порядке.

25. Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности при награждении:

- государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики - в размере до одного оклада (должностного оклада);
- Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - в размере до двух окладов (должностных окладов);
- государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации - в размере до трех окладов (должностных окладов);
- орденами и медалями Российской Федерации - в размере до пяти окладов (должностных окладов).

Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками.

Перечень, размеры и критерии установления единовременного премирования регулируются локальными нормативными актами учреждений, принятыми в установленном законодательством порядке.

26. Работникам устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- ежемесячная надбавка за почетное звание;

27. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности, при наличии; почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада); почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

28. Работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, включенные в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в учреждении устанавливается ежемесячное денежное поощрение в размере 20 процентов к должностному окладу при выполнении показателей эффективности деятельности работников.

29. Перечень работников, которым устанавливается ежемесячное денежное поощрение в размере 20 процентов к должностному окладу, утверждается руководителем учреждения.

«Показатели эффективности деятельности работников определяются локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми в установленном законодательством порядке».

Признать утратившим силу.

30. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в установленном законодательством порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

31. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема муниципальных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

32. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей:

Таблица 5

Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Директор	Не устанавливается	27830
		17303
	I	17303
	II	16170
	III	15125
	IV	14069
	Учреждение вне группы	13090

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Глазовский район» исходя из масштаба и сложности руководства.

33.1. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, а также получения им выплат стимулирующего характера в максимальном размере

34. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- ежемесячная надбавка за особые условия труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата по районному коэффициенту.

35. Выплаты руководителю учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

36. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

37. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Глазовский район» и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

38. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

39. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

40. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение им должностных обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается распоряжением Администрации муниципального образования «Глазовский район» в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размере до одного должностного оклада.

Показатели эффективности деятельности руководителя и условия для установления ежемесячной надбавки руководителю учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Глазовский район».

41. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в размерах, предусмотренных пунктом 20 настоящего Положения.

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет руководителю учреждения производится в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению,

стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения, определяется комиссией Администрации муниципального образования «Глазовский район» по установлению трудового стажа.

Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет и изменение ее размера со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, производится на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Глазовский район».

42. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты;
- премиальные выплаты за полугодие, год;
- единовременное премирование.

43. Руководителю учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере 25 процентов должностного оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Глазовский район».

Руководителю учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты в размерах до 50 процентов должностного оклада за полугодие, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели премирования руководителя учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Глазовский район» с

учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя.

44. Руководителю учреждения в соответствии с распоряжением Администрации муниципального образования «Глазовский район» могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

45. Руководителю учреждения выплачивается единовременная премия при награждении:

- государственными наградами Удмуртской Республики,
- присвоении почетного звания Удмуртской Республики - в размере до одного должностного оклада;
- Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - в размере до двух должностных окладов;
- государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации - в размере до трех должностных окладов;
- орденами и медалями Российской Федерации - в размере до пяти должностных окладов.

46. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда, а также поощрение за выполненную работу:

- ежемесячная надбавка за почетное звание.

47. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения, установленному в соответствии с группой по оплате труда руководителей, при соответствии почетного звания профилю учреждения, при наличии:

- почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный»,
- почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов должностного оклада;
- почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 15 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента присвоения почетного звания в соответствии с документом о его присвоении. При наличии у руководителя учреждения двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

48. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением Администрации муниципального образования «Глазовский район» в пределах фонда оплаты труда работников учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

49. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

49.1. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех

показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, а также получения им выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

III. Заключительные положения

50. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, осуществляемого ими в свободное от основной работы время, производится руководителями учреждений по ставкам почасовой оплаты труда, установленным с учетом выплаты по районному коэффициенту, в следующих размерах:

- профессорам, докторам наук, лицам, имеющим почетные звания «Народный», - 670 рублей;
- доцентам, кандидатам наук, лицам, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 540 рублей;
- лицам, не имеющим ученой степени и почетного звания - 270 рублей.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Оплата производится за фактически отработанное время.

51. Работникам учреждений, в том числе руководителю может быть оказана материальная помощь в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению, принятыми в установленном законодательством порядке, за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности. В случаях, связанных с угрозой жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного имущества и т.п., материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

- работникам учреждения - по их заявлению на основании приказа руководителя учреждения;
- руководителю учреждения - по его заявлению на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Глазовский район».

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения культуры
«Глазовская районная
централизованная
библиотечная система»
муниципального образования
«Глазовский район»

Должностные оклады работников культуры и искусства, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам по должностям работников учреждений культуры и искусства, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570

Таблица 9

Наименование должности	Учреждение	Должностной оклад, рублей
Заведующий филиалом библиотеки, музея	В библиотеках	15400

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения культуры
«Глазовская районная
централизованная
библиотечная система»
муниципального образования
«Глазовский район»

Перечень

должностей (профессий) работников бюджетных, казённых учреждений,
подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской
Республики, которым устанавливается надбавка за работу в
сельских населенных пунктах

1. Руководители: заведующие филиалами
2. Специалисты: методист, библиотекарь

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения культуры
«Глазовская районная
централизованная
библиотечная система»
муниципального образования
«Глазовский район»

Порядок
исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной
надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включаются:

время работы в организациях культуры, образовательных учреждениях в области культуры;

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления и подразделениях по управлению культурой на должностях руководителей и специалистов;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных органов организаций культуры, образовательных учреждений культуры, а также на выборных должностях на постоянной основе, если ему предшествует и за ним следует работа в организациях культуры, образовательных учреждениях культуры;

время нахождения граждан на военной службе, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года;

период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности;

время обучения работников в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в организациях культуры, образовательных учреждениях культуры до поступления на учебу и после окончания учебы возвратились на работу в названные организации;

время работы на должностях работников культуры в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

периоды работы руководителей и специалистов, занимающих должности в государственном учреждении культуры «Государственный зоологический парк Удмуртии», в иных организациях на должностях руководителей и специалистов, работа которых непосредственно связана с разведением, выращиванием, кормлением и уходом за животными, специалистами, оказывающих ветеринарную и зоотехническую помощь.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) работникам по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, временной нетрудоспособности, в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки в новом размере производится после окончания указанных событий.

4. Общий стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. В состав комиссии включаются в обязательном порядке представители кадровой и бухгалтерской служб.

Назначение надбавки производится приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы учреждений.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения культуры «Глазовская
районная централизованная
библиотечная система»
муниципального образования
«Глазовский район»

Порядок исчисления ежемесячной премии

1. При установлении ежемесячной премии 25% учитываются следующие критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы:

- выполнение контрольных показателей, муниципального задания (число читателей, книговыдача, посещений);
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- обеспечение сохранности книжного фонда, очищение фонда от устаревшей литературы;
- применение в работе компьютерных технологий, выполнение информационных справок по Интернету, создание электронных баз данных;
- предоставление информации на сайт, портал, статьи в СМИ;
- предоставление планов работы, отчёта и табеля 30 числа каждого месяца;
- участие в районных и республиканских мероприятиях, акциях, конкурсах;
- участие в проектной и издательской деятельности учреждения;
- выполнение плановых показателей по платным услугам, расширение их перечня;
- организация работы клубов по интересам;
- организация внестационарных форм обслуживания (передвижек, пунктов выдачи), обслуживание книгой малонаселённых пунктов;
- организация и проведение культурно-массовых мероприятий, количество участников в них;
- деятельность по содействию органам местного самоуправления;
- образцовое содержание помещений и прилегающих территорий, обеспечение сохранности государственного имущества.

2. Ежемесячные премии директору выплачиваются за:

- выполнение муниципального задания;
- высокий уровень обеспечения деятельности учреждения;
- официально зафиксированные достижения библиотечных работников в районных, республиканских, российских конкурсах;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины;
- выполнение плана доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; привлечение внебюджетных средств;
- участие в районных и республиканских конкурсах, конференциях, научно-исследовательской работе, курсах повышения квалификации;
- качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности;
- многопрофильность работы.

3. Премирование работников МУК «Глазовская районная централизованная библиотечная система» производится на основании приказа директора, директору – на основании распоряжения Администрации.

4. Ежемесячная премия начисляется работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

5. В случае неудовлетворительного результата работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах руководитель структурного подразделения представляет директору докладную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичной или полной невыплате работнику текущей премии.

6. Размер ежемесячной премии снижается в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка;

- нарушение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушение установленных требований оформления документации, сроков отчетности и искажения контрольных показателей;

- нарушение сроков выполнения мероприятий;

- проведение мероприятий на низком уровне;

- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо директора;

- наличие претензий и жалоб населения и посетителей;

- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- невыполнение плановых заданий и муниципального задания.

7. Премии не выплачиваются:

- работникам, вновь поступившим на работу в течение первого месяца;

- работникам, уволившимся в течение месяца по собственному желанию, за текущий месяц;

Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время в соответствующем месяце в следующих случаях:

- поступления в учебное заведение;

- ухода на пенсию;

- увольнения по сокращению штатов.

8. Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения культуры «Глазовская
районная централизованная
библиотечная система»
муниципального образования
«Глазовский район»

Порядок предоставления материальной помощи.

По решению Совета при директоре работникам учреждения может быть оказана материальная помощь за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- при смерти сотрудника либо близких родственников (муж, жена, дети) – до 1000 руб.;
- сотрудникам-юбилярам (50,55,60 лет со дня рождения) – до 1000 руб.;
- при крайне тяжелом материальном положении сотрудника – 1000 руб.;
- при стихийных бедствиях (пожар, ураган и т.д.) – до 2000 руб.
- к ежегодному основному отпуску - до 1000 руб