

Согласовано:
уполномоченные представители,
избранные работниками
Карпова Н.А. _____, Шилина Н.С. _____,
Фролова Н.А. _____
«10» июня 2016 года

Утверждаю:
Директор МБУК «ПЦБ»
_____ Сухомлинова Л.Н. _____
«10» июня 2016 года

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
культуры «Поспелихинская центральная библиотека»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поспелихинская центральная библиотека», (далее – «Отраслевое положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, постановлением Администрации Алтайского края от 23.11.2011 № 678 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых, государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Управлению Алтайского края по культуре и архивному делу» и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения культуры, (далее – «библиотека»).

1.2. Отраслевая система оплаты труда предусматривает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы.

1.3. Фонд оплаты труда работников библиотеки формируется на календарный год исходя из объема средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам, и средств из других источников, не запрещенных действующим законодательством.

1.4. Положение об оплате труда работников библиотеки разрабатывается в соответствии с настоящим Отраслевым положением, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с Администрацией района (далее – «Учредитель»).

1.5. Штатное расписание библиотеки утверждается его руководителем, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности работников библиотеки, которые должны соответствовать уставным целям библиотеки. 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 актами Российской Федерации

1.6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Заработная плата работников библиотеки (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников библиотеки и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. При переходе на отраслевую систему оплаты труда квалификационные категории, присвоенные работнику ранее по результатам аттестации, не требуют подтверждения.

1.11. Лицам, не имеющим образования и (или) стажа работы, необходимых для установления квалификационной категории, но обладающим достаточным практическим опытом, качественно и в полном объеме выполняющим возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационных комиссий могут быть установлены равные квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников библиотек.

2.1. Оплата труда работников библиотеки.

2.1.1. Оплата труда работников библиотеки, состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников библиотеки устанавливается руководителем соответствующих учреждений на основании минимальных размеров, определенных приложением 1 к настоящему Отраслевому положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Порядок установления окладов заместителей руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается нормативным актом Учредитель

2.1.4. Оклады работников, замещающих должности, указанные в подпункте

2.1.3 Отраслевого положения, устанавливаются локальными актами учреждения.

2.1.5. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников библиотеки, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для работников учреждений, расположенных в сельской местности;

2.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем библиотеки в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0.

2.1.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

2.1.8. Для работников библиотеки, расположенной в сельской местности, по состоянию на 31 декабря 2004 года имеющих право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере, утвержденном постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств из краевого бюджета».

2.1.9. Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента (повышающего коэффициента) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент (повышающий коэффициент).

2.1.10. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.11. Применение повышающего коэффициента для работников библиотек, расположенных в сельской местности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.12. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам библиотеки устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Отраслевого положения.

2.2. Оплата труда работников библиотеки, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

2.2.1. Оплата труда работников библиотеки, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов для работников библиотеки, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются нормативным правовым актом Учредителя в соответствии с минимальными размерами окладов и рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов, предусмотренными постановлением Администрации края от

18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», определенных приложением 3 к настоящему отраслевому соглашению.

2.2.3. Порядок установления окладов заместителей руководителя структурного подразделения учреждения определяется нормативным правовым актом Учредителя.

2.2.4. Оклады работников, замещающих должности, указанные в подпункте 2.2.3 настоящего Отраслевого положения, устанавливаются локальными актами библиотеки.

2.2.5. Работникам библиотеки, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем библиотеки персонально в отношении конкретного работника.

2.2.6. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам библиотеки, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может достигать 3,0.

2.2.7. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.2.8. Работникам библиотеки могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с пунктами 2.5 - 2.7 настоящего Отраслевого положения.

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Отраслевым положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденными постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», работникам библиотеки могут устанавливаться 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников и могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

2.3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются в соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% от замещаемой 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы, но не более 50% от замещаемой должности.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.3.4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и Алтайского края, в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, и начисляются на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.3.6. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в тех случаях, когда размер заработной платы работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы, действовавшего до введения отраслевой системы оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат). Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются библиотекой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств из краевого бюджета», и настоящим Отраслевым положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

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

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за знание и применение иностранных языков;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы;

за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды по основному профилю профессиональной деятельности;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

а) за выполнение и перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых приказом Учредителя;

б) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением краевых целевых и ведомственных целевых программ;

г) за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры - работникам учреждений, выполняющих функции методических секторов;

д) другие выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые локальным актом учреждения.

е) за участие в районных, краевых фестивалях и конкурсах.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.4.3. Работнику библиотеки, владеющему иностранным языком и постоянно применяющему его в повседневной практической работе, устанавливается надбавка за знание и

применение одного иностранного языка в размере 10 процентов, за знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная надбавка устанавливается при условии предъявления работником диплома, аттестата или иного документа, подтверждающего знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующей комиссии, созданной при учреждении.

2.4.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с критериями, установленными согласно специфике учреждения, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах.

2.4.5. Работникам библиотеки, занимающим должности специалистов и (или) руководителей, устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 лет и более	20

Для исчисления ежемесячной надбавки за стаж работы в него включаются периоды работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях. Выплаты за стаж пересматриваются в конце каждого года. Работникам, не выполняющим должностную инструкцию или имеющим в течение года более трех взысканий, выплаты за стаж не производятся.

2.4.6. При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, а также наград высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры ему может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов;

за наличие награды высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры – 4 процента;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 8 процентов;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 16 процентов.

Надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих для работника наибольшее значение.

2.4.7. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами библиотеки, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

2.4.8. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств районного бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев премирования работников могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4.9. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам библиотеки не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев начисления выплат стимулирующего характера.

2.4.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда и максимальными размерами не ограничивается. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем библиотеки в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности библиотеки исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

2.4.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. 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 учреждения среди населения;

написание и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничивается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4.12. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

по итогам работы за год;

по итогам участия в краевых, всероссийских конкурсах и фестивалях:

-диплом лауреата, победителя – 100% от оклада

- диплом первой степени – 80% от оклада
- диплом второй степени – 70% от оклада
- диплом третьей степени – 60% от оклада.

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

2.4.13. По решению руководителя библиотеки осуществляется премирование:

главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.4.14. Порядок премирования работников библиотеки определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

2.4.15. По каждому структурному подразделению руководителем библиотеки устанавливаются показатели премирования исходя из возложенных на подразделение функций.

2.4.16. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемая библиотекой на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется локальным нормативным актом библиотеки.

2.4.17. Руководителем библиотеки может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости поощрения трудового коллектива или отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных настоящим Отраслевым положением и локальным актом библиотеки.

2.5. Условия выплаты материальной помощи

2.5.1. Из фонда оплаты труда работникам, руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

2.5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Учредитель на основании трудового договора, заявления руководителя учреждения и локального акта Учредителя.

2.5.3 Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размер материальной помощи руководителям учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются локальным актом Учредителя.

3. Условия оплаты труда руководителя библиотеки, главного бухгалтера

3.1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы указанных работников. К основному персоналу учреждения относятся ра-

ботники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, профессий работников, которые относятся к основному персоналу, устанавливается локальным актом библиотеки.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными актами библиотеки на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и фиксируются в трудовых договорах работников.

3.2. Руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего Отраслевого положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

3.3. Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды;
- надбавка за стаж либо продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за напряженность и интенсивность труда;
- надбавка (премия) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- надбавка (премия) за высокую эффективность работы;
- надбавка (премия) за организацию качественной методической работы;
- надбавка (премия) за превышение суммы баллов объемных показателей;
- премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);
- премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;
- премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

При наличии у руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности библиотеки в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности учреждения, разработанными Учредителем, и условиями, предусмотренными трудовым договором.

Выплата премий руководителю осуществляется на основании приказа Учредителя.

3.4. На выплаты стимулирующего характера руководителю библиотеки может направляться до 3 процентов средств установленного учреждению фонда оплаты труда. Направление средств на стимулирующие выплаты осуществляется на основании приказа Учредителя с учетом исполнения руководителем учреждения целевых показателей эффективности работы.

3.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Отраслевого положения и локальными нормативными актами библиотеки.

3.6. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю библиотеки, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в трудовых договорах с ними в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Отраслевого положения.

