

*Приложение №6*  
*к «Коллективному договору»*  
*МБУК «Поспелихинская центральная библиотека»*

Утверждаю:

Директор муниципального бюджетного  
учреждения культуры «Поспелихинская  
центральная библиотека»

— Л.Н.Сухомлинова  
приказ от 12 января 2015г. № 06

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулировании и премировании работников**  
муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Поспелихинская центральная библиотека»

ПРИНЯТО:  
Советом МБУК «Поспелихинская  
центральная библиотека»  
Протокол № 1 от « 12 » января  
2015 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулировании и премировании работников МБУК «Поспелихинская центральная библиотека» 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, постановлением Администрации Поспелихинского района от 19.12.2011 № 812 «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Поспелихинского района всех типов (автономных, бюджетных, казенных) и является приложением к положению по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поспелихинская центральная библиотека».

Настоящее положение включает в себя:

наименования, порядок и размеры выплат стимулирующего характера (выплачиваемых за счет фонда оплаты труда) и критерии их установления;

наименования, порядок и размеры премиальных выплат (выплачиваемых из внебюджетных средств) и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи.

1.2. Настоящее положение предусматривает индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы.

1.3. Фонд выплат стимулирующего характера работникам учреждения формируется исходя из объема средств муниципального бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам (не менее 10 % от общего объема).

1.4. Фонд премиальных выплат работникам учреждения формируется исходя из объема внебюджетных средств и средств из других источников, не запрещенных действующим законодательством (не менее 10 % от общего объема).

1.5. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников и осуществляются в пределах средств, предусмотренных п.1.3, 1.4.

1.6. Основанием лишения выплат стимулирующего характера и премиальных выплат являются:

нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

недобросовестное выполнение должностных обязанностей;

наличие дисциплинарных взысканий за учитываемый период.

## 2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются библиотекой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, 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 и Отраслевым положением по оплате труда работников библиотеки. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

2.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат работнику устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном 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.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж работы;

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

премиальные выплаты по итогам работы

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

а) за выполнение и перевыполнение основных показателей деятельности учреждения (1-3 балла):

- комплектование фонда библиотеки из средств от благотворительности и спонсоров - 1 балл;

- организация внестационарных форм обслуживания -1 балл;

- организация клубов по интересам -1 балл,
- проведение дополнительных мероприятий, экскурсий и лекций -1 балл,
- организация дополнительных выставок -1 балл,
- работа по информационным запросам -1 балл,
- привлечение внебюджетных средств от платных услуг и благотворительности -2 балла;

б) за внедрение новых форм работы и применение передовых методов (1балл),

в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника :

- обязанности кассира и ведение учета денежных средств 1 балл;

- ксерокопирование -1 балл;

- обслуживание инвалидов на дому -2 балла;

- художественное оформление наглядной агитации (не текущее) 2 балла;

г) за сверхурочную работу 1 балл,

д) за качественное выполнение текущей работы 1 балл,

е) за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры, народного образования – работниками учреждений (судейство в ЦДТ, музее)- 1 балл,

ж) за подготовку, организацию и участие в районных, краевых мероприятиях, фестивалях и конкурсах -1 балл, региональных -1 балл; всероссийских – 1 балл;

з) за положительный результат в конкурсах: краевой и региональный – 2 балла, всероссийский и международный – 3 балла, (ежегодно);

и) за повышение квалификации -(Семинары, мастер- классы)(1 балл, если не обязательное через 3 года),

к) за профессиональную организацию, подготовку и проведение практики студентов вузов (1 балл),

л) за использование инновационной техники в организации мероприятий -1 балл;

л) другие выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые локальным актом учреждения (1 балл).

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

2.6. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы производятся исходя из экономии фонда заработной платы учреждения в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника одновременно в конце календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующие выплаты за качество выполнения работ и высокие результаты устанавливаются работникам учреждения по следующим критериям:

за заведование специально оборудованным кабинетом (рабочим местом) при условии соблюдения следующих требований: эстетичный вид, наличие наглядных пособий и инструкций, не менее 2 комнатных растений и ежегодный мелкий ремонт (1 балл);

за подготовку и написание текстов сценариев (1 балл);

за разработку презентаций для мероприятий (1 балл);

за участие в экспериментальной и инновационной деятельности, входящих в краевые (региональные) и федеральные эксперименты (1-3 балла);

за подготовку статей в профессиональные издания 1 балл;

за проведение мастер-классов (докладов) в мероприятиях муниципального и краевого уровней (1-3 балла);

за разработку пособий- (1 балл);

за подготовку и участие в выступлениях на районных и краевых мероприятиях (семинарах, конференциях) (1-3 балла);

за написание и издание авторских материалов (3 балла);

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ (3 балла);

2.7. Работникам Библиотеки, занимающим должности специалистов, 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 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.

2.8. При наличии у работника почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, а также наград высшего регионального органа исполнительной власти в сфере культуры ему может устанавливаться надбавка -1-3 балла;

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие награды высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры – 1балл;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 3 балла;

Надбавку за наличие почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих для работника наибольшее значение.

2.9. Премияльные выплаты производятся из внебюджетного фонда учреждения одновременно в баллах, в конце года (декабрь) по результатам работы в текущем году. Премияльные выплаты также могут производиться из стимулирующего фонда заработной платы в абсолютных величинах ежемесячно, поквартально по результатам работы в течение учебного года.

2.9.1. Премияльные 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 (выплачивается в абсолютных величинах служащим, осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих по решению работодателя);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы (выплачиваются в процентах к окладу);

единовременные (разовые) поощрительные премии.

2.9.2 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.

2.9.3. Критерии премирования за качество выполняемых работ следующие:

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.

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 планов и своевременная сдача отчетности.

2.9.4. 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.

2.9.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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 пред 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 библиотек, исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

2.9.6. 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 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.

2.9.7.. Критерии премии за интенсивность и высокие результаты работы следующие:

п/п	Вид, или условия работы	Размер доплаты от оклада	Период
.	а) за выполнение и перевыполнение основных показателей деятельности учреждения;	1 балл	по итогам работы за год
	- комплектование фонда из средств, полученных от основной деятельности и благотворительности;	1 балл	
	- организация внестационарных форм обслуживания, -обслуживание инвалидов на дому; - организация клубов по интересам, -проведение дополнительных мероприятий, экскурсий и лекций,	1 балл	
	-организация дополнительных выставок,	1 балл	
	- работа по информационным	1 балл	

	<p>запросам,  -заработанные внебюджетные средства от основных платных услуг и благотворительности;</p> <p>б) за внедрение новых форм работы и применение передовых методов;</p> <p>в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника :  -кассира и ведение учета денежных средств;  -художника; - оформителя;  -ксерокопирование;  -надомный абонемент;</p> <p>г) за сверхурочную работу;</p> <p>д) за качественное выполнение текущей работы;</p> <p>е) за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры, образования - работниками библиотек,(судейство в ЦДТ и музее);</p> <p>ж) за подготовку, организацию и участие в районных, краевых мероприятиях, фестивалях и конкурсах, региональных (всероссийских), международных;</p> <p>з) за положительный результат в конкурсах: краевой и региональный, всероссийский и международный</p> <p>и) за повышение квалификации</p> <p>к) за профессиональную организацию, подготовку и проведение практики студентов ВУЗов</p> <p>л) другие выплаты стимулирующего</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1-3 балла;</p> <p>1 балл;</p> <p>1 балл;</p> <p>1балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p>	
--	---	--	--



	характера, устанавливаемые локальным актом учреждения	1-3 балла.	
--	---	------------	--

2.9.8. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы или критерии премирования за интенсивность и высокие результаты работы отличаются от критериев начисления выплат стимулирующего характера.

2.9.9. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

по итогам работы за год;

по итогам участия в краевых, всероссийских конкурсах и фестивалях:

- диплом лауреата, победителя – 4 балла;

- диплом первой степени – 3 балла;

- диплом второй степени – 2 балла;

- диплом третьей степени – 1 балл.

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).

2.9.10. По решению руководителя библиотеки осуществляется премирование:

заместителей руководителя, 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.

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

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

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

2.9.14. 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.

### 3. Условия выплаты материальной помощи

3.1. Из средств экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Размер материальной помощи составляет 1.000 (одна тысяча) рублей.

3.5. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- при пожаре;
- при подтоплении;
- при серьезном заболевании (необходимости дорогостоящей операции);
- в случае смерти родственника первой степени родства.

3.6. при служебных командировках за пределы района выплачиваются суточные в размере 100 рублей за счет бюджетных средств, независимо от количества суток за каждый день нахождения в служебной командировке.

### 4. Стимулирующие и премиальные выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру

4.1. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера: за качество выполнения работ и высокие результаты;

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

премиальные выплаты.

4.2. Стимулирующие выплаты производятся исходя из экономии фонда заработной платы учреждения в баллах, единовременно в конце календарного года по итогам работы за данный календарный год.

4.3. На выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения 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.

4.4. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с отраслевым положением по оплате труда.

4.5. Стимулирующие выплаты за качество выполнения работ и высокие результаты устанавливаются по следующим критериям:

за выполнение муниципального задания и качество предоставляемых услуг;

за превышение суммы баллов объемных показателей;

за высокую результативность профессиональной и просветительной деятельности;

за организацию методической работы в других учреждениях (судейство);

4.6. Единовременные премиальные выплаты производятся по следующим критериям:

премия за высокую эффективность работы;

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

премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

4.7. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в трудовых договорах.