



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ  
«МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА» МИНУСИНСКОГО РАЙОНА  
ОГРН 1072455000420 ИНН 2455026006, КПП 245501001  
662610, Россия, Красноярский край, г. Минусинск, ул. Мартьянова, 40  
Факс: (232) 2-65-59, телефон: 2-10-42

## ПРИКАЗ

01 апреля 2017

г. Минусинск

№ 13а

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Минусинского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Минусинского района от 03.05.2017 № 408-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации Минусинского района», в целях совершенствования системы оплаты труда, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Минусинского района согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившими силу приказы МБУК «МБС» Минусинского района от 01.10.2014 № 35, от 21.04.2015 № 18, от 29.05.2015 № 20).

3. Согласовать изменения в Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая централизованная клубная система «Факел» Минусинского района с председателем Минусинской районной профсоюзной организацией работников культуры, спорта, туризма и молодежной политики Нечиваль М. Д.

4. Ознакомить работников учреждения с настоящим приказом на совещании.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Приказ вступает в силу с момента подписания и подлежит обязательному размещению на сайте ОКСТиМП АМР в сети Интернет.

Директор

Н.К. Рязанцева

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ  
БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА» МИНУСИНСКОГО РАЙОНА**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система» Минусинского района (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации Минусинского района от 03.05.2017 № 408-п «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры, спорта, туризма и молодежной политике администрации Минусинского района» и регулирует порядок оплаты труда работников по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.4. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам.

1.6. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на стимулирующие выплаты работникам в размере не более 50 %.

**2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящего Положения с учетом вида экономической деятельности, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами.

2.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2.6. Работникам в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

### 3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

3.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению для

работников по профессии водитель автомобиля, повышаются при наличии квалификационной категории за классность в следующих размерах:

- 25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - за 1 класс;
- 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - за 2 класс.

Повышенный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику устанавливается при наличии заявления работника, к которому прилагаются документы, подтверждающие классность.

3.4. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты работникам по профессии водитель автомобиля устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его повышения, предусмотренного пунктом 3.3. настоящей статьи.

#### 4. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

4.1. Виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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 сельской местности.

4.2. 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. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, и составляют 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки, указанной в абзаце первом настоящего пункта, увеличивается на 30 процентов с первого дня работы, если они проживают на территории Красноярского края не менее 5 лет.

4.4. 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), назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения, расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником:

1) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника) за каждый час работы сверх часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника), а за последующие часы – двойной размер

ж) выплаты за ненормированный рабочий день водителю автомобиля устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.5. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Основанием предоставления персональных выплат за работу в сельской местности является документ об образовании, предъявляемый при приеме на работу.

4.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера для каждого работника устанавливаются в трудовых договорах.

## 5. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ). РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных правовых актах учреждения, устанавливающих системы оплаты труда.

5.3. Работникам учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением в установленном порядке на стимулирующие выплаты работникам, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества трудовой деятельности, решению поставленных задач, достижению положительных результатов в деятельности учреждения.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

5.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей

(критериев) оценки качества выполняемых работ согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

5.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

5.4. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются работодателем ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложению № 2 к настоящему Положению:

- заведующим структурных подразделений учреждения по обязательному ежемесячному представлению главного специалиста;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании обязательного ежемесячного представления заведующих соответствующих структурных подразделений учреждения.

Не предоставление работодателю обязательного ежемесячного представления для назначения стимулирующих выплат работникам, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, с отчетной документацией является основанием для не начисления соответствующих выплат и наложения дисциплинарного взыскания на ответственных работников за не исполнение должностных обязанностей.

5.5. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

5.5.1. За опыт работы при наличии почетного звания, связанного или необходимого для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в размерах установленных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

5.5.2. За сложность, напряженность и особый режим работы - до 160%.

5.5.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением на должность соответствующую специальности в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

5.5.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени, и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), нечисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), нечисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер максимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер максимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, нечисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, нечисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

5.5.5. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты предоставляется работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2.1. Положения о системе оплаты труда работников Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы нечисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы нечисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.



Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

#### 5.6. Выплаты по итогам работы.

5.6.1. Выплаты по итогам работы (за год) в виде премирования осуществляются по решению руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению, и оформляются соответствующим приказом.

Информация о сложившейся экономии фонда оплаты труда в целях направления работникам на выплаты по итогам работы доводится до сведения администрации района.

5.6.2. Размер выплаты по итогам работы (за год) осуществляется в соответствии с пунктом 6.6. настоящего положения.

5.6.3. Выплаты по итогам работы (за год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы (за год) учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество в применении в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

$$C = C_{\text{базис}} * B * k,$$

где:

$C$  – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых  $i$ -му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента).

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1i}$  – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

$k$  – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат  $i$ -му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному  $i$ -м работником учреждения времени.

$C_{1i}$  рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет  $C_{1i}$  осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете  $C_{1i}$  – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  $C_{1i}$  осуществляется по формуле:

$$C_{1i} = (Q_{стим} - Q_{стим}^{дир. и зам. дир.}) / \sum_{i=1}^n B_i^{max}$$

где:

$Q_{стим}$  – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{стим}^{дир. и зам. дир.}$  – сумма средств, предназначенная для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения и его заместителю в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$B_i^{max}$  – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки  $i$ -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим положением.

Расчет максимально возможного количества баллов  $i$ -го работника учреждения за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

осуществляется по фактическому количеству баллов  $i$ -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете  $C_{\text{декабрь}}$  за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{\text{изменений}}$  за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»:

$n$  – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения и его заместителя;

$Q_{\text{штатн}}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{штатн}} = Q_{\text{пл}} - Q_{\text{руководит}} - Q_{\text{заместит}} - Q_{\text{иные}};$$

где:

$Q_{\text{пл}}$  – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{руководит}}$  – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{иные}}$  – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с действующим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты);

Расчет персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  $C_{\text{декабрь}}$  за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{\text{изменений}}$  за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  $C_{\text{ноябрь}}$  за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{\text{декабрь}}$  за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Зарботная плата»;

$Q_{\text{отпуск}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, заменяемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{отпуск}}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{отпуск}} = \frac{Q_{\text{отпуск}}^{\text{план}}}{A_{\text{отпуск}}} * A_{\text{отпуск}}$$

где:

$A_{\text{отпуск}}$  – количество дней отпуска по должностям, заменяемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$A_{\text{отпуск}}$  – количество календарных дней в плановом периоде;

$P$  – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт  $Q_{\text{отпуск}}$  осуществляется в целях пересчета  $C_{\text{декабрь}}$ , то ее расчёт осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

$Q_{\text{стимул}}^{\text{max}}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стимул}}^{\text{max}} = Q_{\text{стимул}}^{\text{план}} + \sum_{i=1}^n Q_{\text{стимул}}^{\text{max}} \text{заместит.}$$

где:

$Q_{\text{стимул}}^{\text{max}}$  – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными правовыми актами (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{стимул}}^{\text{max}} \text{заместит.}$  – сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера 1-му заместителю директора учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

Расчет максимально возможного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения и его заместителю:

при расчете  $C_{\text{декабрь}}$  за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{\text{декабрь}}$  за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Зарботная плата»;

6.8. Размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$= C_{i, \text{год}}^{(1)} * B_i^{(1)} * k_i,$$

где:

$C_{i, \text{год}}^{(1)}$  – размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой  $i$ -му работнику учреждения;

$C_{i, \text{год}}^{(2)}$  – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы (за год);

$B_i^{(1)}$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, нечисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы (за год);

$k_i$  – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы (за год)  $i$ -му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному  $i$ -м работником учреждения времени;

$C_{i, \text{год}}^{(2)}$  рассчитывается по формуле:

$$C_{i, \text{год}}^{(2)} = \frac{2}{\sum_{j=1}^m B_j^{(1)} * k_j},$$

где:

$Э$  – экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Крайнего края с особыми климатическими условиями);

$m$  – фактическая численность работников учреждения, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата;

5.8.1. Выплаты по итогам работы (за год) производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

5.8.2. Выплаты по итогам работы (за год) работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

5.8.3. Выплаты по итогам работы (за год) работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

5.9. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, нечислится из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

5.10. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат не начисляются и не выплачиваются работникам при наличии следующих условий:

а) стимулирующие выплаты ежемесячного характера;

б) в случае если работник учреждения не исполняет или ненадлежащее исполняет обязанности, предусмотренные его должностной инструкцией (докладная или служебная записка, объяснительная работником, устные и письменные замечания к работнику);

- в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения, техника безопасности, требований охраны труда (доказанная или служебная записка, объяснительная работником, устные и письменные замечания к работнику);

- в случае невыполнения работником приказов и распоряжений работодателя (объяснительная работником);

- в случае совершения работником нарушения, повлекшее применение к нему дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия);

а) стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал;

- в случае наличия условий, предусмотренных подпунктом а) настоящего пункта за месяц, в котором к работнику были применены меры дисциплинарного взыскания;

б) стимулирующие выплаты по итогам работы за год;

- в случае наличия у работника учреждения дисциплинарного взыскания, полученного в течение года (замечание, выговор, увольнение за виновные действия)

5.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежемесячно или ежеквартально с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, образованной учреждением (далее – комиссия).

5.12. Ответственное лицо, назначенное приказом руководителя учреждения, представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях рабочей деятельности работников, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

5.13. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

5.14. Комиссия может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения комиссии работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения за отчетный период.

5.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

5.16. Содержание действующих критериев для установления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения и локальном положении о стимулировании работников учреждения.

## 6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосоптанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 апреля 2017 года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой

Приложение № 1  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения культуры  
«Межпоселенческая библиотечная  
система» Минусинского района

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии вспомогательного состава	2763
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	4029
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	5431
ПКГ должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	7091

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

2.1. ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня:

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	2806



2.2. НКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2857
2 квалификационный уровень	3484
3 квалификационный уровень	3828
4 квалификационный уровень	4612

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - НКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

3.1. НКГ общеотраслевых должностей служащих первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2857
2 квалификационный уровень	3013

3.2. НКГ общеотраслевых должностей служащих второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3170
2 квалификационный уровень	3484
3 квалификационный уровень	3828
4 квалификационный уровень	4831
5 квалификационный уровень	5457

3.3. НКГ общеотраслевых должностей служащих третьего уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3484
2 квалификационный уровень	3828
3 квалификационный уровень	4202
4 квалификационный уровень	5051
5 квалификационный уровень	5897

3.4. НКГ общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6338
2 квалификационный уровень	7343
3 квалификационный уровень	7907

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к

профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.1. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих первого уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2454
2 квалификационный уровень	2572

4.2. ПКГ общеотраслевых профессий рабочих второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2857
2 квалификационный уровень	3484
3 квалификационный уровень	3828
4 квалификационный уровень	4612

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.1. ПКГ должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	6029

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
художественный руководитель	7091
реставратор архивных и библиотечных материалов	4612
столяр	4612



Приложение № 2  
 к Положению  
 о системе оплаты труда работников  
 Муниципального бюджетного учреждения культуры  
 «Межпоселенческая библиотечная система» Мичуринского  
 района

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕК ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименование индикатора	Максимальное кол-во баллов
<b>1. За качество выполняемых работ</b>			
Заведующая библиотекой, библиотекарь филиала	разработка социально-значимых программ и проектов	разработка проекта, программы	20
		реализация проекта	40
	организация конференций, совещаний, семинаров	участие с выступлением	5-20
		подготовка и проведение	15-30

**Библиотекарь  
ООИЕФ**

выезды с целью оказания практической и методической помощи  
организация конференций, совещаний, семинаров, практикумов

1 выезд

5

участие с  
выступлением

5-20

подготовка и  
проведение

15-30

обучение библиотекарей работе с электронным каталогом (аналитическая  
запись)

1-2 человека в месяц

5-10

увеличение количества библиографических записей в сводный электронный  
каталог

от 50 до 70 записей

20

от 70 до 200 записей

40

более 200 записей

60

оформление сводной заявки на периодические издания (по итогам II, IV  
кварталов)

качественно и в срок

10 -30

**Ведущий  
методист  
комплектования**

выезды с целью оказания практической и методической помощи

1 выезд

5

описание работников по ведению каталогов

1 человек

5

обучение библиотекарей работе с электронным каталогом (аналитическая  
запись)

1-2 человека в месяц

5-10

организация конференций, совещаний, семинаров, практикумов

участие с  
выступлением

5-20

подготовка и  
проведение

15-30

Ведущий методист МБС	увеличение количества библиографических записей в сводный электронный каталог	от 50 до 70 записей	20
		от 70 до 200 записей	50
		более 200 записей	60
	разработка социально-значимых программ и проектов	свыше 100 книг	10
		разработка проекта программы	20
	выезды с целью оказания практической и методической помощи	реализация проекта	40
1 выезд		5	
организация конференций, совещаний, семинаров		участие с выступлением	5-20
	подготовка и проведение	15-30	
Ведущий программист	выезды с целью оказания практической и методической помощи	1 выезд	5
Художник	обеспечение привлекательного художественно – эстетического облика библиотеки	выполнение заявок не менее 5-х библиотек	5-20
Водитель	выполнение работ, не входящих в должностные инструкции	дополнительная работа	40-120
Механик	качество, сроки и эффективность контроля и организации работы по содержанию подвижного состава транспортных средств в исправном состоянии	качественно и в срок	5-15

М-задания обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	отсутствие замечаний к работе со стороны администрации учреждения	1-10
<b>2. За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Заведующая библиотекой, библиотекарь филиала	ведение работ, необходимых для обновления фонда библиотеки (книги в дар и др. по итогам года)	при обновляемости фонда до 5%	5-10
		при обновляемости фонда более 5%	15-20
	переоценка книжного фонда при списании	от 50 до 100 книг	5
		свыше 100 книг	10
	наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения (СМИ - за профессиональную деятельность)	сельские, районные	5
		краевые	10
		федеральные	15
	оказание населению дополнительных платных услуг	от 100 руб. до 300 руб.	5
		от 300 руб. до 500 руб.	15
		свыше 500 руб.	20

Библиотекарь  
ООИЕФ

публикации в СМИ: на сайтах, выступления на радио, телевидении	информация	
обновление информации на интернет - ресурсах (ведение стр. на «ОК», «ВК»)	5 информации	
организация и ведение клубных объединений для читателей	более 5-х информаций	10
ведение работ, необходимых для обновления фонда библиотеки книги в дар и др.(по итогам года)	при обновляемости фонда до 5%	5-10
	при обновляемости фонда более 5%	15-20
переоценка книжного фонда при списании	от 50 до 100 книг	5
	свыше 100 книг	10
наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения, СМИ - за профессиональную деятельность	сельские, районные	5
	краевые	10
	федеральные	15
количество выданных тематических подборок библиотечкам	международные	20
	план- факт	10-30



Ведущий методист комплектования	публикации в СМИ, на сайтах, выступления на радио, телевидении	1 информация	5
	ведение работ, необходимых для обновления фонда библиотеки (книги в дар и др. по итогам года)	при обновляемости фонда до 5%	5-10
		при обновляемости фонда более 5%	15-20
	переоценка книжного фонда при списании	от 50 до 100 книг	5
		свыше 100 книг	10
наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения, СМИ - за профессиональную деятельность	сельские, районные	5	
	краевые	10	
	федеральные	15	
публикации в СМИ, на сайтах, выступления на радио, телевидении	1 информация	5	
Ведущий методист ЦСБС	публикации в СМИ, на сайтах, выступления на радио, телевидении	1 информация	5
	наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения, СМИ - за профессиональную деятельность	сельские, районные	5
		краевые	10
		федеральные	15
		международные	20
обновление информации на интернет - ресурсах (ведение стр. на «ОК», «ВК»)	5 информации	5	

Ведущий программист	наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения. С ММ - за профессиональную деятельность	более 5-х информации	10
		сельские, районные	5
		краевые	10
		федеральные	15
Художник	наличие благодарностей, сертификатов, грамот, дипломов, положительных отзывов со стороны населения. С ММ - за профессиональную деятельность	международные	20
		сельские, районные	5
		краевые	10
		федеральные	15
		международные	20
<b>3. За интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Заведующая библиотекой, библиотековед в филиалах	повышение имиджа библиотеки	предоставление доступа к сети Интернет	5-20
		позиционирование библиотеки	
		организация и участие в ремонтных работах учреждения, благоустройство территории	факт и количество проведенных работ
	подготовка материалов пользователей для участия в районных, краевых, муниципальных конкурсах	наличие оформленной заявки (1 экземпляр)	5-15

Библиотечарь ООИЕФ	подготовка документов и материалов для личного участия в профессиональных конкурсах	наличие оформленной заявки	10-50
	повышение профессионального мастерства: курсы повышения квалификации, творческие лаборатории, выездные семинары, практикумы, наличие пунктов выдачи	участие	5
		участие с выступлением	10-20
	выполнение работ, не входящих в должностные инструкции	дополнительная работа	10
	повышение профессионального мастерства: курсы повышения квалификации, творческие лаборатории, практикумы	участие	5
		участие с сообщением	10-30
выполнение внеплановой работы	подготовка и проведение	15-50	
	проверки книжного фонда библиотек вне графика	15-30	
Ведущий методист комплектования	организация и участие в ремонтных работах учреждения, благоустройство территории	факт и количество проведенных работ	10-50
		участие	5
	повышение профессионального мастерства: курсы повышения квалификации, творческие лаборатории, практикумы	участие с выступлением	10-20
		проверки книжного фонда библиотек вне графика	15-30

Ведущий методист МБС	организация и участие в ремонтных работах учреждения, благоустройство территории	графика факт и количество проведенных работ	10-50
	организация и участие в ремонтных работах учреждения, благоустройство территории	факт и количество проведенных работ	10-50
	подготовка материалов для участия в районных, краевых, зональных конкурсах	наличие оформленной заявки на конкурс (1 конкурс)	5-10
	подготовка документов и материалов для участия в профессиональных конкурсах	наличие оформленной заявки	10-50
	повышение профессионального мастерства, курсы повышения квалификации, творческие лаборатории	участие участие с выступлением	5 10-20
Ведущий программист	обучение библиотекарей компьютерным технологиям	более 3 человек	10-15
	повышение профессионального мастерства, курсы повышения квалификации, творческие лаборатории, практикумы	участие участие с выступлением	5 10-20

Приложение № 3  
к Положению  
о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
культуры «Межпоселенческая б. библиотечная  
система» Минусинского района

РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ОПЫТ РАБОТЫ<sup>1</sup>

№ п/п	Основания представления выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
	почетного звания, начинающегося со слова «Народный» -	35%;
	почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»	25%;
	за награждение ведомственным нагрудным знаком	10%.

<sup>1</sup> При наличии нескольких оснований для предоставления персональных выплат за опыт работы размер указанных выплат устанавливается по одному из оснований в максимальном размере

Приложение № 4  
к Положению  
о системе оплаты труда  
работников  
Муниципального бюджетного  
учреждения культуры  
«Межпоселенческая  
бл. школьная библиотека»  
Милушинского района

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТЫ ПО НЕДЕЛМ РАБОТЫ ЗА ГОД.

Категория работников	Критерии оценки	Условия выплаты	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Работники (специалитеты) учреждений культуры	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	10 баллов
	участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	факт участия	10 баллов

Уборка служебных помещений

своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации	отсутствие обеспеченных зафиксированных замечаний	10 баллов
разработка инновационных форм работы	наличие положительных зафиксированных отзывов	10 баллов
успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обеспеченных зафиксированных замечаний	10 баллов
успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие обеспеченных зафиксированных замечаний	10 баллов
соблюдение регламентов, стандартов, технологий требований при выполнении работ, оказании услуг	отсутствие обеспеченных зафиксированных замечаний	10 баллов