

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
КГБУ «ККДБ им. В. Кручины»

 Е.М. Радченко



18 августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБУ «ККДБ им. В.  
Кручины»

 Е.И. Абрамкина



18 августа 2022 г.

Положение  
о системе оплаты труда работников  
Краевого государственного бюджетного учреждения  
«Камчатская краевая детская библиотека имени В. Кручины»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения «Камчатская краевая детская библиотека имени В. Кручины» (далее – учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Камчатского края от 29.12.2014 № 561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах камчатского края, краевых государственных учреждениях»;
- Законом Камчатского края от 28.10.2009 № 318 «Об организации библиотечного обслуживания населения в Камчатском крае»;
- Постановлением Правительства Камчатского края от 12.11.2008 № 370-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Камчатского края» с последующими изменениями и дополнениями;
- Постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края»;

– Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год;

– Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р;

– другими законодательными и нормативными актами, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

– размеры основных окладов (основных должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

– наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных настоящим положением;

– рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим положением, за счёт всех источников финансирования, и критерии их установления;

– условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения.

1.3. Положение направлено на:

– обеспечение в библиотеке справедливой оплаты труда работников;

– устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;

– устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;

– соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и её оплаты;

– установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности каждого работника и сложности выполняемой им работы.

1.4. Оплата труда работников библиотеки включает в себя:

– фиксированные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждённым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее ПКГ);

– перечень выплат компенсационного характера;

– перечень выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления и условия выплаты;

– размеры повышающих коэффициентов к окладам;

– условия оплаты труда директора библиотеки, заместителей директора.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учётом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 г. № 251н;

– Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих.

1.6. Фонд оплаты труда работников библиотеки формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников, размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг (выполнением работ).

Средства фонда оплаты труда в первую очередь направляются на выплату гарантированной части оплаты труда – должностного оклада, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника, оставшиеся средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

1.7. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда библиотеки устанавливается в размере не более 40 %.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу библиотеки, устанавливается приказом Министерства культуры Камчатского края.

1.8. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, оклады работников учреждения, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

В случае изменения в течении финансового года объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и (или) численности работников учреждения осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников учреждения.

1.9. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.10. Утверждение новых условий оплаты труда работников библиотеки осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников библиотеки, занимающих должности специалистов, служащих и осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

2.1. Размеры должностных окладов работников библиотеки устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

– от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

– от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.2. По должностям служащих, не вошедших в ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению директора библиотеки, но не выше, чем оклады по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

2.3. Размер должностного оклада работника устанавливается в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих.

2.4. Квалификационный уровень работников определяется:

– по должностям специалистов и служащих на основе требований тарифно-квалификационных характеристик с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– по профессиям рабочих на основе тарифно-квалификационных требований с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

– лица, не имеющие специального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями по ПКГ, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.5. Фиксированный размер должностного оклада работника устанавливается на основании штатного расписания, утверждённого директором библиотеки и включающим в себя все должности работников.

2.6. Выплата заработной платы работникам библиотеки производится в безналичной форме с использованием банковских карт два раза в месяц в сроки, определённые коллективным договором 4 и 19 числа (при условии своевременного предоставления субсидии).

2.7. Уборщицам вводятся следующие нормы выработки:

– на 1 единицу уборщицы (кроме площадей отдела хранения) – 500 кв.м.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с действующим законодательством к заработной плате работников библиотеки устанавливаются и применяются следующие выплаты компенсационного характера:

– районный коэффициент в размере 1,8 (выплачивается со дня начала работы в библиотеке);

– процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80% (при наличии необходимого стажа работы).

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

Процентная надбавка к заработной плате работников применяется в размерах и порядке, установленных федеральным законодательством, с учетом положений частей 2 - 5 статьи 4 Законом Камчатского края от 29.12.2014 № 561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях»;

– доплата работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса РФ;

– доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время), устанавливается в порядке и на условиях, определённых статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора в зависимости от сложности, характера, объёма выполняемых работ, степени использования рабочего времени, с учётом содержания дополнительной работы.

3.2. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда не производится.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы устанавливается работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не выше размера должностного оклада по вакантной или замещаемой должности.

3.4. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится оплата труда в порядке и на условиях, определенном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенная оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной или часовой тарифной ставки работникам библиотеки, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам; в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада), если производилась сверх месячной нормы рабочего времени работникам библиотеки, получающим оклад (должностной оклад).

При привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день в оплату их труда за работу такой день, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы входят компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3.5. Уборщицам устанавливается доплата за расширение зон обслуживания.

Доплата производится:

– за каждый квадратный метр площади, убираемой сверх нормы, установленной п. 2.7. настоящего положения;

– за сложность выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, чистки и дезинфицирования санитарно-технического оборудования (унитазы, раковины, писсуары) в местах общего пользования.

Размер доплаты и срок, на который она осуществляется, определяются расчётным путём индивидуально для каждой уборщицы с учётом содержания и объёма дополнительной работы, и выплачивается по отдельному приказу директора библиотеки.

3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности работникам библиотеки предусматриваются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, устанавливаются на определённый период, но не более чем на один календарный год.

4.2. Выплаты стимулирующего характера не являются обязательной формой оплаты труда работников, не носят постоянного характера. При недостижении работником установленных в его трудовом договоре определённых показателей, стимулирующие выплаты работнику не начисляются.

В течение календарного года размер выплат стимулирующего характера может быть пересмотрен в зависимости от:

- изменения показателей работы работника;
- при утверждении нового должностного оклада согласно штатному расписанию;
- при переводе работника на другую должность;
- в связи с изменением функциональных обязанностей работника, характера выполняемых работ;
- при изменении системы оплаты труда. *ч. 8.1*

4.3. Решение об установлении работникам библиотеки выплат стимулирующего характера и их размерах принимается комиссией по оценке эффективности труда работников КГБУ ККДБ им. В. Кручины (далее – Комиссия), в соответствии с Положением о Комиссии.

4.4. Работникам библиотеки могут быть начислены следующие выплаты стимулирующего характера, в порядке и на условиях, установленных Методикой и критериями оценки эффективности труда работников:

- повышающие коэффициенты к окладам;
- премиальные выплаты.

4.5. Работникам библиотеки могут быть начислены следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором библиотеки в пределах фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год и оформляется приказом.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу директора библиотеки и окладам работников библиотеки, у которых они определяются в процентном отношении к окладу директора.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определённый период времени в течение текущего календарного года.

4.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть начислен и выплачен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при условии фактического достижения конкретных показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установленных в его трудовом договоре.

Персональными показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника являются:

- разработка творческих проектов, грантов, внедрение инновационных форм работы;
- высокий профессионализм, инициативный творческий подход при выполнении трудовой функции.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором библиотеки персонально в отношении конкретного работника. Предельный размер повышающего коэффициента – 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.8. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.



В случае изменения у работника стажа в течение текущего года повышающий коэффициент за выслугу лет пересматривается со дня достижения соответствующего стажа.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента за выслугу лет в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временно нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера повышающего коэффициента за выслугу лет осуществляется по окончании указанных периодов.

При условии обеспечения финансовыми средствами размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет могут устанавливаться:

- 1) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;
- 2) при выслуге от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- 3) при выслуге от 10 лет до 15 лет – 0,2;
- 4) при выслуге 15 лет – 0,3.

Применение всех повышающих коэффициентов за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.9. Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество работ устанавливается работнику за интенсивность и высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество работ принимается директором библиотеки персонально в отношении конкретного работника.

Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника за интенсивность и высокое качество выполняемой работы являются:

- обеспечение эффективной работы отдела по достижению целевых показателей результативности деятельности библиотеки (показателей государственного задания);
- качественная организация работы отдела по выполнению работниками должностных обязанностей, производственной, исполнительской и трудовой дисциплины;
- качественное и своевременное выполнение профессиональных и должностных обязанностей, планов работы отдела;
- высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении мероприятий, направленных на достижение показателей государственного задания (целевых показателей результативности деятельности учреждения);
- инициативность и активное участие в комплексных мероприятиях библиотеки, направленных на повышение имиджа библиотеки;
- активное внедрение и использование современных информационных технологий в библиотечных процессах;

- обеспечение качественного формирования, редактирования и пополнения библиотечного сайта;
- обеспечение бесперебойной работы сервера и локальной сети;
- осуществление качественной и бесперебойной работы компьютерного оборудования;
- качественное и своевременное ведение документации по кадровому делопроизводству;
- соблюдение правил финансовой отчётности, недопущение финансовых нарушений в работе с финансовыми документами;
- своевременная подготовка и оформление финансовой документации;
- сложность и интенсивность труда при проведении работ по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения библиотеки;
- качественная уборка закреплённой территории в соответствии с требованиями СанПиН;
- качественное и своевременное обеспечение бесперебойной работы оборудования;
- качественная и своевременная уборка прилегающей территории, обеспечение беспрепятственного доступа к зданию библиотеки и выходам эвакуации;
- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, строгое соблюдение безопасности дорожного движения, обеспечение безопасной перевозки пассажиров;
- качественное проведение ремонтных работ по заявкам отделов, оперативное устранение аварийных ситуаций;
- обеспечение сохранности здания в целях защиты от несанкционированного доступа, обеспечение порядка в здании во время дежурства;
- соблюдение правил приёма и хранения вещей посетителей библиотеки, отсутствие их кражи.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и качество выполнения работ – 0,15.

4.10. Работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знания и использование в работе одного и более иностранных языков может быть установлен повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ.

Предельные размеры повышающего коэффициента:

- 1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» – 0,10;
- 2) за ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный» – 0,10;

3) за знание и использование в работе одного и более иностранных языков – 0,10.

Применение повышающих коэффициентов к окладу за интенсивность и качество выполнения работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.10. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается следующим категориям работников в предельных размерах:

- 1) библиотекарь 2 категории – 0,05;
- 2) библиотекарь 1 категории – 0,07;
- 3) ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, ведущий методист – 0,10
- 4) главный библиотекарь, главный библиограф – 0,15.

4.11. Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования и впервые заключившим с учреждением трудовой договор, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Право на установление повышающего коэффициента сохраняется за молодым специалистом в течении трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или высшем профессиональном образовании.

Предельные размеры повышающих коэффициентов к окладу:

- в первый и второй год работы – 0,4;
- в третий год работы – 0,3.

## **5. Порядок и условия премирования работников библиотеки**

5.1. В целях поощрения работников за оперативность и качественно выполненную работу в библиотеке в установленные сроки, добросовестный эффективный труд, в зависимости от достижений работника, его конкретного вклада в работу, руководитель может принять решение о премировании работников учреждения.

Работникам библиотеки могут быть начислены следующие премии:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премирование осуществляется по решению директора библиотеки в пределах фонда оплаты труда, установленного библиотеке Министерством культуры Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

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

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

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу работника, так и в абсолютном значении и максимальным размером не ограничен.

5.3. Премирование работников библиотеки осуществляется с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников определяются Методикой оценки эффективности труда работников, утверждённой директором библиотеки (приложение к настоящему положению).

5.4. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год начисляется в порядке и на условиях, определённых Методикой и критериями оценки эффективности труда работников и выплачивается тем сотрудникам библиотеки, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности.

5.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

– поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия – медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

– награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

– достижение показателей деятельности библиотеки;

– интенсивность и напряженность работы;

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

– организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа библиотеки среди населения;

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

5.8. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Размеры премии при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителя, заместителей руководителя:

– не менее 15 лет стажа - 1 должностной оклад (ставка заработной платы);

- не менее 20 лет стажа - 2 должностных оклада (ставки заработной платы);

2) для остальных работников:

– не менее 15 лет стажа – 3,1 должностных оклада (ставки заработной платы);

- не менее 20 лет стажа – 4,7 должностных оклада (ставки заработной платы).

5.9. В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды работы трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

5.10. При премировании учитывается:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью библиотеки;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности библиотеки;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии для каждого работника библиотеки определяется согласно достигнутым работником показателям работы.

## **6. Условия оплаты труда директора библиотеки, заместителей директора**

6.1. Заработная плата директора библиотеки, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера директора библиотеки определяется трудовым

договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), заключённым с Министерством культуры Камчатского края.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей) устанавливается в отношении среднемесячной заработной платы директора в кратности от 1 до 5.

6.3. Должностные оклады заместителей директора библиотеки определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), заключённым с директором библиотеки.

6.4. Должностные оклады заместителей директора библиотеки устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора.

6.5. С учётом условий труда директору библиотеки, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

6.6. В случае совмещения директором библиотеки или его заместителями в пределах рабочего времени по основной должности работы по иным должностям библиотеки им могут быть установлены стимулирующие выплаты.

6.7. Заместителям директора библиотеки могут выплачиваться стимулирующие выплаты предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

6.9. Условия и порядок премирования директора библиотеки, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливаются приказом Министерства культуры Камчатского края в дополнительном соглашении к трудовому договору директора библиотеки.

## **7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников библиотеки**

7.1. Работникам, занимающим должности из числа творческого персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, по решению директора библиотеки могут устанавливаться индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников библиотеки.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда определяются по соглашению сторон трудового договора.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор библиотеки на основании письменного заявления работника и оформляется приказом.