

**Государственное бюджетное учреждение культуры Архангельской области
"Архангельская областная специальная библиотека для слепых"**

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора АОСБС

от «28» ноября 2014 г. № 159.

С изменениями: приказ директора АОСБС

от «27» марта 2017 г. № 50.

С изменениями: приказ и.о. директора АОСБС

от «24» июля 2018 г. № 157.

С изменениями: приказ директора АОСБС

от «28» сентября 2018 г. № 203 «а».

С изменениями: приказ директора АОСБС

от «25» декабря 2018 г. № 251.

С изменениями: приказ директора АОСБС

от «21» марта 2019 г. № 41 «а».

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная специальная библиотека для слепых»**

г. Архангельск
2019 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», постановлением Правительства Архангельской области от 19 апреля 2011 года № 111-пп «О мерах по реализации статьи 5 областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»», постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области», постановлением Правительства Архангельской области от 01 ноября 2011 г. № 412-пп.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области «Архангельская областная специальная библиотека для слепых» (далее – государственное учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов) работников государственного учреждения;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

требования к структуре фонда оплаты труда работников АОСБС.

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области «Архангельская областная специальная библиотека для слепых», за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения. Система оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения устанавливается разделом VI Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 01 ноября 2011 года № 412-пп.

4. Система оплаты труда работников государственного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников государственного учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем государственного учреждения.

5. Системы оплаты труда работников государственного учреждения устанавливаются с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24, постановлением Правительства Архангельской области от 01 ноября 2011 г. № 412-пп, (в редакции постановления Правительства Архангельской области от 07.11.2014 г. № 453-пп; от 30.06.2015 г. № 251-пп; от 02.08.2016 г. № 281-пп; от 28.02.2017 г. № 95-пп; от 20.02.2018 г. № 85-пп; от 15.03.2018 г. № 107-пп; от 24.04.2018 г. № 179-пп; от 25.09.2018 г. № 421-пп; от 26.12.2018 г. № 616-пп; от 19.02.2019 г. № 84-пп.)

а также настоящего Положения;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

б) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников государственного учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады) работников;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников государственного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда государственного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных государственному учреждению из областного бюджета.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников государственного учреждения не должны дублировать друг друга.

9. Заработная плата работников государственного учреждения максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

11. В целях настоящего Положения:

К административно-управленческому персоналу государственного учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», а также руководитель и главный бухгалтер АОСБС;

к вспомогательному персоналу государственного учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», за исключением профессии билетный кассир и профессий, указанных в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

к основному персоналу государственного учреждения относятся работники государственного учреждения, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, разрабатывается на основе пункта 11 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя государственного учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев внесения изменений в пункт 11 настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады)

13. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

14. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам определены следующими приложениями к настоящему Положению:

по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение № 1);

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 2);

Размеры должностных окладов (окладов) по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, определены в приложении № 3 к настоящему Положению.

15. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников государственного учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников государственного учреждения, определенных настоящим Положением, в пределах фондов оплаты труда государственного учреждения.

При определении размеров окладов (должностных окладов) применяется дифференциация размеров окладов (должностных окладов) в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным размерам окладов (должностных окладов) отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры, утвержденным постановлением Правительства Архангельской области от 01 ноября 2011 года № 412-пп.

Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику государственного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

16. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

17. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

18. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 5 процентов оклада (должностного оклада).

Руководитель государственного учреждения обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников государственного учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сотрудникам, работающим на условии режима гибкого рабочего времени с полной отработкой установленного законом количества рабочих часов в течение учетного периода (квартал), направляемых в служебные командировки, если дни командировок выпадают на выходные и/или нерабочие праздничные дни, предоставляются другие дни отдыха в том же количестве.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер выплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни, начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда и установленных соответствующему работнику. (Действие абзаца пятого пункта 28, введенного постановлением Правительства Архангельской области от 25.09.2018 N 421-пп, распространяется на правоотношения, возникшие с 29 июня 2018 года.)

21. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 17 настоящего Положения и условия их начисления устанавливаются работнику государственного учреждения трудовым договором. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 3 пункта 17 настоящего Положения, устанавливаются работнику государственного учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя государственного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

22. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

23. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за выслугу лет;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за почетное звание;
- 7) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
- 8) Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам);
- 9) Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков.
- 10) Надбавка по государственному учреждению (структурному подразделению).

24. Премии по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премии по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, за исключением руководителя государственного учреждения, заместителей руководителя государственного учреждения, главного бухгалтера государственного учреждения.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются:

- качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, включая соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг);
- качественное достижение плановых и нормативных показателей работы;

- соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг);
- обеспечение бесперебойной работы соответствующих служб государственного учреждения;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя государственного учреждения об их начислении.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в дифференцированном размере работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала государственного учреждения, и в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер дифференциации премиальных выплат по итогам работы между работниками, относящимися к административно-управленческому персоналу, и работниками, относящимися к вспомогательному персоналу государственного учреждения, составляет 50 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией -50%;

за невыполнение или несвоевременное выполнение работником приказов, поручений (указаний) руководителя государственного учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника -20%;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы государственного учреждения -50%;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности, гражданской обороны -50%;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты -20%;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника -50%;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде -50%.

При наличии нескольких причин для снижения премиальной выплаты по итогам работы предельный (максимальный) размер снижения премиальной

выплаты по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителя государственного учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Порядок начисления премиальных выплат по итогам работы Приложение № 7.

25. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжениями министерства культуры Архангельской области.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда и подлежат согласованию с министерством культуры Архангельской области.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в Приложении № 4.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 40 настоящего Положения на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя государственного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники государственного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в государственном учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя государственного учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя государственного учреждения об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы приведен в Приложение № 8.

26. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу).

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем государственного учреждения.

27. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам государственных учреждений, за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов, при

наличии выслуги лет в учреждениях в сфере культуры и иных организациях в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за выслугу лет начисляется работникам государственного учреждения ежемесячно за фактически отработанное время.

Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

Продолжительность выслуги лет	Размер надбавки за выслугу лет (в процентах к окладу (должностному окладу))
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

28. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в государственном учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в государственном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

15 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома);

10 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома).

29. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в государственном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в государственном учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся:

«Народный артист Российской Федерации»;

«Народный художник Российской Федерации»;

«Заслуженный артист Российской Федерации»;

«Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;

«Заслуженный художник Российской Федерации»;
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размеры надбавки за почетное звание составляют:

15 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим почетное звание «Народный»;

10 процентов оклада (должностного оклада) – работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный».

30. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства культуры Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размеры премияльной выплаты при награждении составляют:

10 000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации

5 000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

2 000 рублей – при награждении наградами Архангельской области.

31. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора,

предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 15 процентов оклада (должностного оклада) работника за первый год работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) работника за второй и третий год работы.

32. Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков устанавливается работникам, которые владеют и используют при исполнении должностных обязанностей один или несколько иностранных языков.

Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков начисляется ежемесячно.

Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размер надбавки за знание и использование в работе иностранных языков составляет 5 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Надбавка за знание и использование в работе иностранных языков устанавливается на основании представленного работником документа об образовании (диплома, свидетельства, аттестата или удостоверения), выданного образовательной организацией и подтверждающего окончание обучения по образовательной программе, которая дает знание иностранного языка.

32.1. Надбавка по государственному учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам, занимающим должности руководителей и специалистов в библиотеках, за исключением руководителя государственного учреждения.

Надбавка по государственному учреждению (структурному подразделению) устанавливается в процентах к должностному окладу работника.

Надбавка по государственному учреждению (структурному подразделению) начисляется ежемесячно за фактически отработанное время.

Размер надбавки по государственному учреждению (структурному подразделению) составляет 15 процентов оклада (должностного оклада) работника.

33. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику государственного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 23 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 23 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 – 6, 8 и 9 пункта 23 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику государственного учреждения на основании приказов руководителя государственного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовым договором работника.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

34. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда государственного учреждения.

35. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

Материальная помощь может быть оказана работнику государственного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника государственного учреждения (родителям, супругам, детям, братьям, сестрам) в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель государственного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников государственного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда государственного учреждения.

VI. Требования к структуре фондов оплаты труда работников государственных учреждений

36. Фонд оплаты труда работников государственного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых государственному учреждению из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников государственного учреждения составляет 40 процентов.

38. Предельная доля, указанная в пункте 37 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников государственного учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 37 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны министерства культуры Архангельской области, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

39. Часть средств фонда оплаты труда работников государственного учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников государственного учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников государственного учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом государственного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом государственного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников государственного учреждения (пункты 37 - 38 настоящего Положения).

40. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство государственным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером государственного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к

административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат. (пункт 57 Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения, является премиальным фондом руководящего состава государственного учреждения, делится между руководителем государственного учреждения и остальными работниками руководящего состава государственного учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство государственным учреждением. Премиальный фонд руководящего состава государственного учреждения должен быть разделен таким образом, чтобы по итогам финансового года среднемесячная заработная плата каждого заместителя руководителя государственного учреждения, среднемесячная заработная плата главного бухгалтера государственного учреждения не превышала 70 процентов среднемесячной заработной платы руководителя государственного учреждения.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно - управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников государственного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава государственного учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство государственным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников государственного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 24 настоящего Положения.

41. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников государственного учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем пятнадцатым пункта 25 настоящего Положения.

42. Государственное учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников государственного учреждения, установленных настоящим Положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная
специальная библиотека для слепых»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы, наименования должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь; библиограф	11 000,0
методист библиотеки	11 000,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	11 550,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12 100,0
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», высшей внутридолжностной категории	12 650,0
Главный библиотекарь; главный библиограф	13 200,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
К Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная
специальная библиотека для слепых»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	11 000,0
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	11 550,0
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	12 100,0
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 650,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
К Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная
специальная библиотека для слепых»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов (окладов) по должностям (профессиям),
не включенным в профессиональные квалификационные группы

Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (оклада) (рублей)
1	2
Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 3 класса	7 150,0
Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 2 класса	7 700,0
Водитель автомобиля, по должности которого устанавливается квалификация 1 класса	8 250,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
К Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная
специальная библиотека для слепых»

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников
государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области
«Архангельская областная специальная библиотека для слепых»

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Должности, связанные с выполнением показателя	Критерий оценки эффективности, установленный для работника	Единица измерения	План/факт	Количество баллов	Примечание
1.	Количество зарегистрированных пользователей	Библиотекарь	Количество зарегистрированных пользователей городского абонемента.	единиц		20	
		Библиотекарь	Количество зарегистрированных пользователей заочного абонемента.	единиц		20	
		Библиотекарь	Количество зарегистрированных пользователей пункта выдачи в гг. Северодвинск, Онега, Котлас Архангельской области и городе Нарьян –Мар.	единиц		5	
2.	Объем фонда библиотеки	Библиотекарь	Количество отправленных и полученных почтовых отправлений - секограмм (за исключением пунктов выдачи в городах Северодвинск, Онега, Котлас Архангельской области и городе Нарьян –Мар).	единиц		67	
		Библиотекарь Методист	Количество рельефно - точечных документов изготовленных работником.	печатных листов		20	
		Библиотекарь Методист	Количество рельефно - графических документов изготовленных работником.	печатных листов		8	
3.	Количество обращений в библиотеку в отчетный период	Библиотекарь Методист Главный библиотекарь	Количество посетителей культурно - массовых мероприятий, в том числе проведенных силами учреждения (за исключением пунктов выдачи в городах Северодвинск, Онега, Котлас, Архангельской области и городе Нарьян –Мар).	единиц		52	
		Библиотекарь	Количество посетителей культурно - массовых мероприятий в пунктах выдачи в городах Северодвинск, Онега, Котлас, Архангельской области и городе Нарьян –Мар.	единиц		13	

		Главный библиотекарь Библиотекарь	Количество культурно-массовых мероприятий, проведенных работником в социальных, учебных и медицинских учреждениях г. Архангельска.	единиц		20	
4.	Количество новых поступлений в библиотечный фонд (всего) в том числе количество новых поступлений на электронных носителях	Библиотекарь	Количество экземпляров новых поступлений в библиотечный фонд (всего), прошедших индивидуальный и суммарный учет, в том числе количество новых поступлений на электронных носителях.	экземпляров		10	
5.	Количество изданий в библиотеке в расчете на 1 жителя	Библиотекарь	Количество изданий в библиотеке в расчете на инвалида по зрению.	единиц		5	
6.	Количество справок, консультаций для пользователей (всего), в том числе количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме	Главный библиотекарь Методист Библиотекарь	Количество справок, консультаций для пользователей, в том числе количество справок, консультаций для пользователей в автоматизированном (виртуальном) режиме, выполненных работником.	единиц		8	
		Методист Библиотекарь	Количество методических, библиографических и других материалов подготовленных и изданных работником.	единиц		20	
7.	Количество записей электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой	Библиотекарь	Количество текущих записей, созданных (отредактированных) для электронного каталога и других баз данных.	единиц		40	
8.	Количество записей, переданных библиотекой в	Библиотекарь	Количество записей, (созданных, отредактированных) переданных работником для Сводного электронного каталога Российской Федерации.	экземпляров		45	

	Сводный электронный каталог библиотек России						
9.	Количество посещений Интернет-сайта государственного учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам)	Библиотекарь Методист Главный библиотекарь	Количество материалов о деятельности учреждения, подготовленных и размещенных работником на интернет – сайте учреждения, в блоге и на страницах учреждения в социальных сетях в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».	единиц		20	

* Оценивается выполнение работником плановых значений индивидуальных показателей, установленных в зависимости от должности работника и профиля деятельности структурного подразделения, в котором он работает. Максимальное количество баллов устанавливается при фактическом значении показателя, равном или превышающим плановое значение. При фактическом значении показателя менее планового значения количество баллов снижается пропорционально проценту выполнения плана.

П О Р Я Д О К
исчисления стажа работы, дающего право на получение
надбавки за выслугу лет

1. В выслугу лет, дающую право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- 1) время работы в учреждениях культуры;
- 2) время работы в организациях по профилю своей специальности;
- 3) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере культуры;
- 4) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры;

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

3. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, ее начисление осуществляется при окончательном расчете с работником.

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на получение надбавки или ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью.

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности государственного учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы.

Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя государственного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
К Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная
специальная библиотека для слепых»

КРИТЕРИИ

**определения кратности размеров должностных окладов
руководителей государственных учреждений в зависимости от среднего
должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу,
в соответствии с пунктом 44 Отраслевого примерного положения
об оплате труда в государственных бюджетных и автономных
учреждениях Архангельской области в сфере культуры**

Среднесписочная численность работников государственного учреждения для установления оклада руководителю.

Среднесписочная численность, человек	Кратность
До 50,0	2,0
От 50,1 до 100,0	2,5
От 100,1 и более	3,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
К Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная
специальная библиотека для слепых»

Порядок начисления премиальных выплат по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, за исключением руководителя государственного учреждения, заместителя руководителя государственного учреждения, главного бухгалтера государственного учреждения.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в дифференцированном размере работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала государственного учреждения, и в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер дифференциации премиальных выплат по итогам работы между работниками, относящимися к административно-управленческому персоналу, и работниками, относящимися к вспомогательному персоналу государственного учреждения, составляет 50 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы за месяц являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя Учреждения об их начислении.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Снижение премиальных выплат по итогам работы производится на основании приказа руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении, где указываются причины снижения размеров или неначисления.

Снижение размера премиальных выплат может производиться только по основаниям, указанным в настоящем Положении о системе оплаты труда. При наличии нескольких причин для снижения премиальной выплаты по итогам работы предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Причина снижения премии	Предельный размер снижения премии (%)
За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	50
За невыполнение или несвоевременное выполнение работником приказов, поручений (указаний) руководителя государственного учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника	20
За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы государственного учреждения	50
За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности, гражданской обороны	50
При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты	20
При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника	50
При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде	50

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
К Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная
специальная библиотека для слепых»

**Порядок начисления премий за интенсивность
и высокие результаты работы.**

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения.

Основанием начисления премиальной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников. Показатели и критерии эффективности деятельности работников приведены в приложении № 4.

Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера сотрудникам государственного учреждения.

Отчет в форме оценочного листа о достижении показателей и критериев эффективности деятельности работников предоставляется структурными руководителями 25 числа текущего месяца. Заседание комиссии по начислению стимулирующих выплат проводится 25 числа текущего месяца. Заседание комиссии по начислению стимулирующих выплат может быть перенесено на другое ближайшее число с учетом выходных и праздничных дней. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии входят представители работодателя и представители работников. На основании протокола заседания комиссии руководитель учреждения принимает решение о начислении стимулирующих выплат и издается приказ.

Комиссия является постоянно действующей. Секретарь комиссии ведет протокол заседания комиссии, в котором фиксирует ее решения и итоги голосования. Решение комиссии является правомочным, если на заседании присутствует не менее 2/3 ее членов.

В своей деятельности комиссия руководствуется действующим Положением о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области «Архангельская областная специальная библиотека для слепых».

В отношении некоторых показателей и критериев эффективности разрабатываются планы работы на год, с соответствующим выполнением показателей за отчетный период. При стопроцентном выполнении плановых показателей количество баллов рассчитывается из максимально возможных по данному показателю, далее пропорционально фактическим показателям.

Расчет суммы балла за отчетный период производится путем деления фонда заработной платы, за исключением постоянных выплат, на максимально возможное количество баллов. Расчет суммы балла утверждается локальным нормативно-правовым актом.

В полномочия комиссии входит ежемесячный анализ и оценка деятельности сотрудников по балльной системе, применяемой к каждому сотруднику индивидуально. Оценочный лист предоставляется работнику для ознакомления.

Оценочный лист должен включать в себя показатели и критерии эффективности деятельности работников в соответствии с приложением № 8 настоящего Положения.

Формы оценочных листов утверждаются руководителем государственного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
К Положению о системе оплаты труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная
специальная библиотека для слепых»

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности
главного бухгалтера государственного бюджетного учреждения культуры
Архангельской области
«Архангельская областная специальная библиотека для слепых»

Наименование показателя	Количество баллов	
Надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета государственного учреждения	0-20	Замечания отсутствуют (отсутствуют замечания, зафиксированные в актах министерства культуры Архангельской области и министерства имущественных отношений Архангельской области, иных контрольно-надзорных органов в соответствии с имеющейся компетенцией) – 20 баллов; имеются замечания (наличие 1 и более замечаний, зафиксированных в актах министерства культуры Архангельской области и министерства имущественных отношений Архангельской области иных контрольно-надзорных органов в соответствии с имеющейся компетенцией) – 0 баллов
Своевременное и правильное составление финансово - плановых документов государственного учреждения	0-15	Оценивается выполнение показателя да – 15 баллов, нет – 0 баллов
Обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам государственного учреждения	0-20	Оценивается выполнение показателя да – 20 баллов, нет – 0 баллов
Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	0-20	Выплаты представляются своевременно и в полном объеме – 20 баллов; имеются факты несвоевременных выплат (менее 50% фактов несвоевременных выплат) и (или) не полном объеме (менее 50% фактов несвоевременных или в неполном объеме) – 10 баллов; выплаты производятся несвоевременно и (или) не в полном объеме (более 50% фактов) - 0 баллов.
Обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам государственного учреждения	0-5	Выплаты представляются своевременно и в полном объеме – 5 баллов; имеются факты несвоевременных выплат (менее 50% фактов несвоевременных выплат) и (или) не полном объеме (менее 50% фактов несвоевременных или в неполном объеме) – 3 балла; выплаты производятся несвоевременно и (или) не в полном объеме (более 50% фактов) - 0 баллов.
Своевременная и надлежащая подготовка и представлении бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы	0-20	Отчеты представляются своевременно и в полном объеме (отсутствуют факты несвоевременного и неполного представления отчетов) – 10 баллов; имеются факты представления отчетов несвоевременно (менее 50% фактов несвоевременного предоставления отчетов) и (или) не в полном объеме (менее 50% фактов предоставления отчетов в неполном объеме) – 5 баллов; отчетность предоставляется несвоевременно и (или) не в полном объеме (более 50% фактов) - 0 баллов.