

СОГЛАСОВАНО: Председатель РК Профсоюза работников культуры Ф.Е Бидыло 26.03.2024 года	УТВЕРЖДЕНО: приказом МБУК «Инжавинская межпоселенческая центральная библиотека» от 26.03.2024 № 53
---	---

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
культуры «Инжавинская межпоселенческая центральная библиотека»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Инжавинская межпоселенческая центральная библиотека» (далее - учреждение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации,

Решением Совета депутатов Инжавинского муниципального округа Тамбовской области от 27 декабря 2023 № 130 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского муниципального округа Тамбовской области»,

постановлением администрации района от 27.12.2023 № 942 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского муниципального округа»,

постановлением администрации района от 26.02.2024 № 279 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Инжавинского муниципального округа»,

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год.

1.2. Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее-ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов, условия их установления, начисления и выплаты;

размеры и перечень видов выплат компенсационного характера, основные условия их установления и выплаты;

размеры и перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления и выплаты;

размеры и перечень видов премий, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.4. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения принимаемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.6. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со ст. 131.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.8.1 оплату труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.8.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

1.8.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности

1.9. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.10. Заработная плата работников учреждения зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

Выплата заработной платы работникам осуществляется за счет средств бюджета Инжавинского муниципального округа Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

1.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка:

21 числа каждого месяца - выплата за первую половину месяца;

6 числа каждого месяца - за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Профессиональные квалификационные группы работников учреждения (далее - ПКГ) устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных, квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Установлены минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 8077 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 11574 рублей,

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 13384 рублей.

2.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности:

3.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения устанавливается в следующих размерах:

а) по ПКГ первого уровня:

1 квалификационный уровень - 0,10;

б) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - 0,20;

3 квалификационный уровень - 0,40

4 квалификационный уровень - 0,50;

в) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - 0,30.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (приложение №1 к настоящему Положению).

3.1.2. Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад), приложения №2 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждения за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 - при наличии первой квалификационной категории;

0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам, не имеющим квалификационную категорию, но которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «почетный работник» повышающий коэффициент устанавливается локальным актом работодателя в размере 0,20 к окладу, ставке заработной платы.

3.4. Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается локальным актом работодателя в процентах к окладу, ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

3.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются локальным актом работодателя. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются сроком на один календарный год локальным актом работодателя.

3.8. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения

4.1. Для учреждения, устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения: 0,25

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по типу (виду) учреждения устанавливается всем работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

4.3. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения.

4.4. Выплата повышающего коэффициента, указанного в настоящем разделе, осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

4.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту по типу (виду) учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

4.6. Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем разделе, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты, принимается работодателем в форме приказа персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, по согласованию с отделом культуры, молодежной политики, физкультуры и спорта администрации Инжавинского муниципального округа.

5.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен приказом работодателя при нарушении федеральных, областных, органов местного самоуправления нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, не исполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

5.5. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

6. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда (ФЗ № 426 «О специальной оценке условий труда»).

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Выплаты работникам за работу в ночное время устанавливаются в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения, основные условия их установления

7.1. Для работников учреждения устанавливается одна или несколько выплат стимулирующего характера в соответствии со следующими видами выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы до 200%;
- надбавка за выслугу лет до 30%;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) до 200%;

7.2. Стимулирующие выплаты к заработной плате работников учреждения устанавливаются для успешного выполнения уставных задач, поставленных перед учреждением с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы и творческой инициативы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышения профессионального уровня и уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение заданий в особых условиях

7.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается нормативным правовым актом руководителя в пределах фонда оплаты труда.

Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

7.4. Установление стимулирующих надбавок осуществляется нормативным правовым актом руководителя.

7.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

основного персонала библиотек - за количество обслуженных читателей, организацию и проведение тематических лекций, мероприятий, знание и использование в работе одного и более иностранных языков и т.п.;

иных критериев, установленных нормативным правовым актом работодателя.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

- от 1 года до 5 лет - 10 %;
- от 5 лет до 10 лет - 15 %;
- от 10 лет до 15 лет - 20 %;
- от 15 лет до 20 лет - 25%;
- свыше 20 лет - 30 %.

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, нормативный правовой акт работодателя о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Надбавка за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка за выслугу лет не учитывается при

установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, утверждается приказом руководителя учреждения.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии, независимо от форм собственности.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

8. Перечень видов премий для работников учреждений культуры

8.1. Для работников учреждений может быть установлен один или несколько видов премий:

- премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) до 200%;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Премирование осуществляется по решению руководителя в форме приказа, в пределах фонда оплаты труда с учетом средств от оказания платных

услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

8.3. Выплаты премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных нормативным правовым актом работодателя, позволяющих оценить результат его работы.

8.4. Премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных нормативным правовым актом работодателя;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

При определении размера премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) основаниями для ее понижения относительно установленного в учреждении максимального размера, являются:

1) не выполнение показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных нормативным правовым актом работодателя;

2) несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

3) недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

4) частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

5) частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

6) низкая результативность работы;

7) недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Премия по итогам работы за период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Начисление премии осуществляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере нормативным правовым актом работодателя. Максимальный размер премии по итогам работы устанавливается до 200 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия работнику по итогам работы за месяц не выплачивается.

8.5. 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.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере нормативным правовым актом работодателя.

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения

9.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Размеры должностного оклада руководителю учреждения, компенсационных и стимулирующих выплат, включая порядок и критерии их выплаты, устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения, с учетом заключаемых дополнительных соглашений к трудовому договору.

9.3. Руководителю муниципальных учреждений «Инжавинская межпоселенческая центральная библиотека» устанавливается должностной оклад в размере - 17939 рублей.

9.4. Руководителю, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается нормативным правовым актом администрации Инжавинского муниципального округа Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен нормативным актом работодателя при нарушении федеральных, областных, органов местного самоуправления нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или не надлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

9.5. Выплаты компенсационного характера руководителю, учреждения производятся в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

9.6. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет до 30%.

9.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности,

установленных для учреждения и его руководителя администрацией Инжавинского муниципального округа.

9.8. Срок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не должен превышать календарного года.

9.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения, в соответствии с пунктом 7.5 настоящего Положения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в трудовом договоре руководителя учреждения.

9.10. Руководителю учреждения могут устанавливаться премии:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) до 200%;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

9.11. Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, утвержденными постановлением администрации Инжавинского округа, отсутствием просроченной и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 200 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов)

Конкретные размеры и условия выплат премии, устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения.

9.12. Целевые показатели эффективности работы учреждения утверждаются постановлением администрации Инжавинского муниципального округа. Проект постановления готовится отделом культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации Инжавинского муниципального округа.

9.13. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения.

9.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), определяется администрацией Инжавинского муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя, в размере, не превышающем:

четырехкратного размера – для руководителей;

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников зависит от сложности и объема выполняемой работы.

При установлении оплаты труда руководителю учреждения администрация муниципального округа, осуществляющая функции и полномочия учредителя учреждения, обязана исходить из необходимости обеспечения условия о не превышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Администрация муниципального округа, осуществляющая функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на официальных сайтах администрации Инжавинского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, а также может по решению администрации Инжавинского муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя, размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах учреждения. В составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации руководителей, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения культуры «Инжавинская
межпоселенческая центральная
библиотека»

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу,
обеспечивающих выполнение основных функций, в целях, реализации которых
создано учреждение

ведущий библиотекарь,
ведущий методист,
главный библиограф,
главный библиотекарь,
заведующий отделом (сектором),
заведующий филиалом

к положению об оплате труда работников МБУК "Инжавинская мцб"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ по
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
		1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
2		1.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих и специалистов первого уровня"			
	1	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, музейный смотритель, контролер билетов, секретарь, машинистка, контролер-кассир	8077	1	8077
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
8		3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня"			
	1	Документовед, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам	11 574	до 1,20	11574
9		3.3. ПКГ Должности работников учреждений культуры			
	3	художник-постановщик, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, научный сотрудник, ведущий методист, ведущий художник, главный библиотекарь, главный библиограф, дирижер, режиссер, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер	11 574	1,1	12731
	4	художник-постановщик, заведующий отделом по кинообслуживанию, заведующий отделом, ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, главный библиотекарь, главный библиограф, заведующий внестационарным отделом, заведующий методическим отделом, звукорежиссер, звукооператор	11 574	1,15	13310
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
10		4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1	Заведующий библиотекой, заведующий отделом (сектором) музея, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, звукорежиссер, заведующий отделом по кинообслуживанию, младший научный сотрудник, научный сотрудник, художник-постановщик	13384	до 1,30	
11		Размеры базовых (минимальных) окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):			
	2	руководитель учреждения	17939		