

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБУК «СМЦБ»
от 17.03.2024 №30а

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

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сосновская межпоселенческая центральная библиотека» (далее – Положение, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 27 июля 2022 г.), постановлением администрации Сосновского муниципального округа от 22.01.2024 № 95 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сосновского муниципального округа», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г. (протокол №11).

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сосновская межпоселенческая центральная библиотека»

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (за счет всех источников финансового обеспечения);

размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов; рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений;

иные вопросы оплаты труда в образовательных учреждениях, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Месячная заработная плата работника, 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 статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, систем нормирования труда, определяемых работодателем или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, компенсационные выплаты.

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

1.8.1. наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

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).

1.9. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации пропорционально отработанному времени (ст.ст. 285 и 93 соответственно).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.10. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.11. Заработная плата устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 %.

1.12. Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, бюджета Сосновского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в приложении №1 к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ в приложении №1 к постановлению администрации Сосновского района от 12.09.2016 №403.

2.2. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням 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», 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», 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

2.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании локального нормативного акта учреждения, в зависимости от сложности труда данных работников, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже рекомендуемых размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.6. Во исполнение Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11, в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников учреждений культуры, совершенствование системы оплаты труда работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников таким образом, чтобы размеры окладов (должностных окладов) составляли не ниже 50 процентов, 10 - 15 процентов - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы - выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливать к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

- 2 квалификационный уровень - до 0,10;
- 3 квалификационный уровень - до 0,15;
- 4 квалификационный уровень - до 0,25;
- 5 квалификационный уровень - до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,20;
- 2 квалификационный уровень - до 0,25;
- 3 квалификационный уровень - до 0,35;
- 4 квалификационный уровень - до 0,45;
- 5 квалификационный уровень - до 0,55;

по ПКГ четвертого уровня:

- 1 квалификационный уровень - до 0,25;
- 2 квалификационный уровень - до 0,35;
- 3 квалификационный уровень - до 0,45.

Учреждение определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении №2 к постановлению администрации Сосновского муниципального округа от 22.01.2024 № 95 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сосновского муниципального округа».

По решению руководителя учреждения повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к ПКГ второго, третьего и четвертого уровней.

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.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник", устанавливается локальным нормативным актом учреждения повышающий коэффициент по занимаемой должности в размере до 0,20 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности "старший", "ведущий", "главный" устанавливается в процентах к окладу (должностному 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:

- до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший";
- до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";
- до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

3.5. Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности:

- начальник (руководитель) группы - до 0,14;
- заведующий (начальник) отдела (сектора), входящего в структурное

подразделение - до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,20.

3.6. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности в случаях, указанных в настоящем разделе, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальным актом учреждения и указываются в трудовых договорах. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Для работников учреждений устанавливается **повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения**, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности - повышающий коэффициент в размере - 0,25;

за работу в структурных подразделениях библиотек, обслуживающих инвалидов по зрению, в размере - 0,15.

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

Выплата повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.10. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период

его действия может быть отменен решением руководителя учреждения при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

3.11. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.12. По решению руководителя учреждения к ставке заработной платы водителя автомобиля может устанавливаться повышающий коэффициент за классность.

Основанием для установления повышающего коэффициента за классность водителям автомобиля является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления, определенными категориями транспортных средств:

водитель 1 класса – управление легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д», «Е» - 0,25;

водитель 2 класса – управление легковыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управлением автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е» - 0,10.

3.13. Установление и выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе производится в пределах фонда оплаты труда.

6. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

6.1. Для работников учреждений с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

6.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

6.1.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном

отношении или в абсолютных размерах, 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 охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

6.4.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляют 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

6.4.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

6.4.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление и выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

6.4.4. за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. На исчисленный размер доплаты начисляются все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно;

6.4.5. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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.

6.4.6. за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер доплаты - 20% части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), трудовым договором;

6.4.7. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с Федеральным законом от 21.07.1993 №5485-1 "О государственной тайне" и постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите

государственной

тайны".

Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, имеющими степень секретности "особой важности", составляет 50 - 75%, имеющими степень секретности "совершенно секретно", - 30 - 50%, имеющими степень секретности "секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15%, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10%.

7. Размеры выплат стимулирующего характера, основные условия их установления

7.1. В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

Рекомендуются следующие выплаты:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы, в том числе за выполнение особо важных и сложных работ;

выплата за качество выполняемых работ.

7.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить качество, 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.;

и иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

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. Размер надбавки - до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

от 1 года до 5 лет - до 10 %;

от 5 лет до 10 лет - до 15 %;

от 10 лет до 15 лет - до 20 %;

от 15 лет до 20 лет - до 25%;

свыше 20 лет - до 30 %.

В общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

Время работы в учреждениях культуры независимо от форм собственности;

Время обучения, переобучения, повышения квалификации в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования;

Время службы в армии.

Основаниями для установления ежемесячной выплаты за выслугу лет являются трудовой договор, приказ о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет осуществляется по представлению комиссии Учреждения по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Для работников учреждений устанавливать следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

7.4.1. премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

7.4.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.5. Выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы.

7.6. Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных постановлением администрации Сосновского района от 18.12.2015 №657;

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

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

Размер премии по итогам работы устанавливается в размере до 100 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

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

невыполнение показателей результативности деятельности;

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

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

низкая результативность работы;

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

7.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения указанных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом учреждения.

8. Выплаты социального характера, условия их установления

8.1. Выплаты социального характера, осуществляемые при наличии средств фонда оплаты труда (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.), направлены на социальную поддержку работников, не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

8.2. Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

9. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера. Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

9.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

9.4. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

9.5. Рекомендуемые минимальные размеры окладов руководителей учреждений:
со штатной численностью до 50 штатных единиц - 13564 рубля;
со штатной численностью от 50 до 100 штатных единиц - 14918 рублей;
со штатной численностью свыше 100 штатных единиц - 16262 рубля.

9.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 25% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

9.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком не более, чем на 1 год и в период его действия может быть отменен решением работодателя при нарушении федеральных, областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

9.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

9.9. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

9.10. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда

учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя управлением культуры и архивного дела области, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается до 170 процентов от должностного оклада.

максимальный размер премии по итогам работы устанавливается до 100 процентов от должностного оклада.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается распоряжением администрации района в соответствии с пунктом 7.3 настоящего Положения.

Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются распоряжением администрации округа.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

10. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

11.1. По решению руководителя учреждения индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ.

11.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

11.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные Положением.

11.4. Установление индивидуальных условий оплаты труда производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход

деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Приложение №1
к положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры «Сосновская
межпоселенческая центральная библиотека»

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников культуры по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности

Квали- фикаци- онный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	
1	2	3	4	5
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. Должности работников культуры среднего звена				
2.2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих				
1	художник	7160,0		
2	Заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7758,0	до 0,10	
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	8351,0	до 0,15	
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8954,0	до 0,25	
2.3. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих»				

1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», водитель автомобиля	7160,0	-	
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Должности работников учреждений культуры ведущего звена				
1 (5-7 разряды ЕТКС)	Редактор библиотеки	10023,0	До 0,20	
2 (8-9 разряды ЕТКС)	Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки,	10295,0	До 0,25	
3 (10-11 разряды ЕТКС)	ведущий библиотекарь, ведущий библиограф	10592,0	До 0,35	
4 (12-13 разряды ЕТКС)	Ведущий методист библиотеки музея, главный библиотекарь, главный библиограф,	10891,0	До 0,45	
3.2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих				
1	инженер – электроник (электроник), инженер по охране труда	10023,0	До 0,20	
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
4.1. Должности руководящего состава учреждений культуры				
1	заведующий отделом (сектором) библиотеки, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню	11337,0	До 0,25	
2	Заведующий музыкальной частью	11635,0	До 0,35	
4.2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих				
3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11936,0	До 0,45	