

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Шенкурская централизованная библиотечная система»

П Р И К А З

« 16 » сентября 2020 года

№ 39

О внесении изменений в Положение
о системе оплаты труда работников

В соответствии с постановлением администрации Муниципального образования «Шенкурский муниципальный район» от 16 июля 2020 года № 297-па «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда и условиях применения доплат и надбавок работников учреждений культуры муниципального образования «Шенкурский муниципальный район», утвержденное постановлением администрации муниципального образования «Шенкурский муниципальный район» от 30.04.2015 г. № 317 – па «Об утверждении положения о системе оплаты труда и условиях применения доплат и надбавок работников учреждений культуры муниципального образования «Шенкурский муниципальный район», следующие изменения:

Приказываю:

Внести изменения в Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Шенкурская централизованная библиотечная система», утвержденного на общем собрании работников 29.03.2019 года:

1. Раздел II «Порядок и условия оплаты труда»:

- оглавление п.3 читать: «Оклады (должностные оклады);

- п.6 исключить (повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности...) и перенести в раздел IV «Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения»

-п.6 заменить текстом следующего содержания:

индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации МО «Шенкурский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений. В случае издания постановления администрации МО «Шенкурский муниципальный район» о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения»;

-п. 13, последний абзац изложить в новой редакции:

-должностной оклад руководителя муниципального учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации МО «Шенкурский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения;

-п.14, абзац 3 изложить в новой редакции:

-должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлением администрации МО «Шенкурский муниципальный район» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя муниципального учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения»;

-п. 27 абзац 1,2 изложить в новой редакции:

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных учреждений (далее - предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются распоряжением администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, применительно к каждому муниципальному учреждению.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется распоряжением администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны администрации МО «Шенкурский муниципальный район», которая осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ей муниципальных учреждений.

Руководитель учреждения несет ответственность за соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации»;

-п. 27 абзац 7 изложить в новой редакции:

Критерии по типам муниципальных учреждений культуры:

для муниципальных библиотек:

Количество библиотечных фондов, тыс.единиц	Количество баллов
От 150,001 - 200	0,2

-дополнить п. 28 следующего содержания:

В случае когда заместитель руководителя или иной работник муниципального учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, администрация МО «Шенкурский муниципальный район», в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником муниципального учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения:

-проектов соглашений об изменении условий трудового договора;

-приказов о начислении выплат компенсационного характера; приказов о начислении выплат стимулирующего характера;

-приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя муниципального учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника муниципального учреждения только после согласования с администрацией МО «Шенкурский муниципальный район»;

2.Раздел IV «Порядок и условия выплат стимулирующего характера работника учреждения»

-абзац 1 дополнить под абзацем № 8):

8).надбавка за работу в сельской местности устанавливается отдельным работникам муниципальных учреждений, работающим в сельской местности, в минимальном размере 5 процентов оклада (должностного оклада). Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавки за работу в сельской местности не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

Надбавка к окладу за работу в сельской местности, устанавливается отдельным работникам муниципальных учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за работу в сельской местности:

№ п/п	Наименование должности	Размер коэффициента (%)
1	Библиотекарь – всех категорий	25

2	Культурный организатор – всех категорий	25
3	Режиссер массовых представлений	25
4	Руководитель кружка	25

Надбавка за работу в сельской местности начисляется ежемесячно за фактически отработанное время.

Подраздел 2 «Персональный повышающий коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы:

Критерии исполнительской дисциплины работников:

Заместитель директора и главный бухгалтер- изложить в новой редакции

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности	должность	Максимальная оценка в %	Наименование показателей эффективности деятельности	Оценка в %
1	Дисциплина (Рабочее время не тратит на посторонние дела. Отсутствуют пропуски на работе)	Главный бухгалтер	5	Приходит на работу вовремя, нет нарушений трудовой дисциплины. Если отсутствует, то по уважительной причине, по договоренности с руководителем учреждения	5
				Не всегда пунктуален, иногда забывает предупредить о временном отсутствии (не более 2-х раз в месяц)	0
2	Отсутствие замечаний по объемам, срокам и качеству выполнения работы		5	Работа выполнена качественно и в запланированном объеме. Планы, отчетность, документация сданы вовремя и без замечаний.	5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников:

Главный бухгалтер – изложить в новой редакции:

	показатель эффективности	ед. измерения	критерии	процент
главный бухгалтер				
1	выполнение целевых показателей деятельности учреждения:	(процентное соотношение от плана)	Менее 80%	10
			80-89%	15
			90-99%	20
			100%	25
2	отсутствие замечаний по целевому и эффективному использованию бюджетных средств учреждения	отсутствие замечаний		2

3	обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения	отсутствие замечаний		1
4	отсутствие просроченной кредиторской задолженности	отсутствие замечаний		1
5	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения			1
			итого	30

Заместитель директора – изложить в новой редакции:

	показатель эффективности	ед. измерения	критерии	процент
	Заместитель директора			
1	Выполнение целевых показателей деятельности учреждения	Отсутствие замечаний (обоснованных претензий к качеству методического обеспечения деятельности структурных подразделений)	Менее 80%	10
			80-89%	15
			90-99	20
			100%	25
			от 41 до 90	15
			от 91 и выше	25
3	Освещение работы учреждения и структурных подразделений ЦБС в средствах массовой информации и сети Интернет	кол-во публикаций, размещенной информации	До 3	0
			от 3 до 6	2
			Свыше 6	5
			Итого	30

Заведующая сектором комплектования и обработки – изложить в новой редакции

	показатель эффективности	ед. измерения	критерии	процент
	заведующая сектором комплектования и обработки			
1	внесение библиографических записей в электронный каталог	кол-во (процентное отношение от плана)	До 60	0
			от 61 до 99	5
			от 100 и выше	10
2	ретроконверсия каталога	кол-во экз.	до 30	0
			от 31 до 76	5

			77 и выше	10
3	обработка поступления новых книг	кол-во экз.	до 40	0
			от 41 до 83	5
			84 и выше	10
4	работа с актами на списание (сверка)	кол-во экз. книг в акте	до 20	0
			от 21 до 42	5
			Свыше 42	10
			итого	40

Заведующая сектором краеведения – изложить в новой редакции:

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности				
Заведующая сектором краеведения				
№ п.п	показатель эффективности	ед. измерения	критерии	процент
1	кол-во экземпляров выданных за отчетный период	кол-во экз. (процентное соотношение от плана)	До 70	0
			71-99	2
			100% и выше	5
2	число зарегистрированных пользователей	кол-во (процентное соотношение от плана)	До 70	0
			71-99	5
			100% и выше	10
3	число посещений (всего)	кол-во (процентное соотношение от плана)	До 70	0
			71-99	5
			100% и выше	10
4	количество справок, консультаций для пользователей	кол-во (процентное соотношение от плана)	До 70	0
			71-99	2
			100% и выше	5
5	ропись краеведческих статей (в электронную базу ИРБИС)	кол-во	до 30	0
			31-50	2
			от 51 и выше	5
6	освещение деятельности в СМИ и сети Интернет (предоставление информации заместителю директора)	кол-во публикаций	1	0
			2	2
			3 и выше	5
			итого	40

Подраздел 6 «Выплата молодым специалистам» изложить в новой редакции:

Минимальный 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»;

Подраздел 7 «Премияльная выплата при награждении» абзац 6 изложить в новой редакции:
Минимальный размер премиальной выплаты при награждении составляет:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации - 4000 рублей;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации - 3500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Губернатора Архангельской области, Почетной грамотой Архангельского областного Собрания депутатов - 3000 рублей;

-при объявлении благодарности Губернатора Архангельской области, благодарн
Архангельского областного Собрания депутатов - 2500 рублей;

-при награждении почетной грамотой министерства культуры Архангельской области -
2000 рублей;

-при награждении дипломом министерства культуры Архангельской области - 1500
рублей;

-при объявлении благодарности министерства культуры Архангельской области - 1000
рублей»;

3. Раздел V «Выплаты социального характера и порядок их применения»

П.44 «Материальная помощь»:

-добавить абзац : тяжелая болезнь работника;

-удалить абзац: близким родственникам работника муниципального учреждения (родителям,
супругам, детям, братьям, сестрам) в связи с его смертью.

4. Раздел VI «Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения»

-абзац 5 дополнить текстом следующего содержания:

- часть средств фонда оплаты труда работников муниципального 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 муниципального учреждения и объемом средств фонда
оплаты труда работников муниципального 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 муниципального учреждения, с одной стороны, и основным
персоналом муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о
предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и
вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения

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

- 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. 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 муниципального учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат

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

-часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального 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 муниципального учреждения в следующем финансовом году.

-при образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава муниципального учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального 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 муниципального 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 не начислении премиальной выплаты.

-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 персонального повышающего коэффициента 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 повышающего коэффициента 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 выплат за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

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

5. Изменения и дополнения в Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Шенкурская централизованная библиотечная система», утвержденное на общем собрании работников 29.03.2019 года ввести в действие с 16 сентября 2020 г.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Л.А. Софронова

Согласовано:

Председатель «Единого представительного органа работников МБУК «Шенкурская централизованная библиотечная система» -



Е.С. Воронова