

СОГЛАСОВАНО :
Начальник Управления
Культуры и кино Администрации г. Юрги



В.М. Комлева



УТВЕРЖДЕНО :
Директор МБУК «ЦБС г. Юрги»

С.В. Литовкина

Приказ № 22- ОД от 08.04.2019г.

Согласовано:
Председатель Совета трудового коллектива
МБУК "ЦБС г. Юрги"
О.В. Муратова

Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система города Юрги»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система города Юрги», (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Юрги № 52 от 19.01.2011 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Юрги», в целях совершенствования и определения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и кино Администрации города Юрги», на основании Постановления Администрации города Юрги № 347 от 08.04.2019 г. « Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и кино Администрации города Юрги» и применяется для исчисления заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система города Юрги», (далее – Учреждение).

Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) в Муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система города Юрги», не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$

оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом:

$$Ор = (О \times К1);$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ), рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителей,

специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в МБУК «ЦБС г. Юрги» (приложение № 1 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 2 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере культуры города Юрги (приложение №3 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение №4 к настоящему Положению);

показатели и порядок отнесения библиотек к группам по оплате труда руководителей (приложение №5 к настоящему Положению).

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих в МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги»

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги» подразделяются:

группа первого уровня - на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3020 рублей;

группа второго уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3118 рубля;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3687 рублей.

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги» приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги» приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги» в размерах согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается:

3.4.1. Лицам, работающим в муниципальных учреждениях культуры и муниципальных образовательных организациях культуры и искусств города Юрги, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

3.4.2. Работникам (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) муниципальных учреждений культуры, искусства, кино города Юрги, за исключением государственных образовательных организаций культуры и искусств города Юрги, созданных в форме учреждений, - 0,9

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.7. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.8. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги» выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги»

4.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение №3 к настоящему Положению) подразделяются:

группа первого уровня - с минимальным размером должностного оклада 2836 рублей;

группа второго уровня – с минимальным размером должностного оклада 3118 рубля.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным постановлением Администрации города Юрги от 19.01.2011 №52 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Юрги» и приложением №4 к настоящему Положению, которые, в свою очередь, подразделяются на:

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2836 рублей;

квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада 3118 рубля.

4.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ (приложения №3 – 4 к настоящему Положению).

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 – 7 настоящего Положения.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

где:

ДО рук. - размер должностного оклада руководителя учреждения;

- сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

- сумма выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу;

Кол-во осн. перс. - среднемесячная численность работников основного персонала учреждения;

n - количество кратности ≤ 2 .

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен приложением № 6 к настоящему Положению.

5.2.1. При расчете должностного оклада руководителя учреждения учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

5.2.2. При расчете должностного оклада руководителя учреждения суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году делятся на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля – по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются

работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.2.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Должностной оклад заместителя руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБУК «ЦБС г. Юрги».

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

5.3. Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда – не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times n$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ_у - фонд оплаты труда учреждения;

n – количество процентов централизуемой доли ФОТ..

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты руководителю учреждения.

Решения о выполнении условий осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителям учреждений и их назначении ежемесячно принимаются создаваемой учредителем комиссией по установлению стимулирующих выплат. Решения о назначении руководителям учреждений премиальных выплат по итогам года осуществляется комиссией учредителя по установлению стимулирующих выплат по результатам деятельности учреждения за год с учетом выполнения учреждением муниципального задания при условии отсутствия у руководителя учреждения дисциплинарных взысканий

Положение о распределении централизованного фонда МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги» прилагается (приложение №7 к настоящему Положению).

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Размеры и порядок премиальных выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.4. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 - 7 настоящего Положения.

5.5. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 0,5 до 5.».

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.5. Районный коэффициент к заработной плате работников МБУК «ЦБС г. Юрги» применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а 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;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. 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;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;

выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;

выплаты (надбавки) за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам за выполнение показателей эффективности деятельности, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам на заседании Совета

трудового коллектива, избранным на общем собрании работников учреждения. СТК является комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются положениями о стимулировании и премировании работников МБУК «ЦБС г. Юрги».

7.2. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам МБУК «ЦБС г. Юрги», производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководителям и специалистам

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 лет и выше	40

7.2.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных организациях культуры и искусств, в аппаратах органов государственной власти и управления;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств в образовательных организациях дополнительного образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением культуры.

7.2.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя МБУК «ЦБС г. Юрги», принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

7.2.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается руководителем МБУК «ЦБС г. Юрги». Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

7.2.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников МБУК «ЦБС г. Юрги» размера надбавки за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровые службы и руководителя учреждения;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

7.3. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

7.4. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждения разрабатываются и утверждаются учреждением по согласованию с выборной комиссией СТК.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и рабочих МБУК «ЦБС г. Юрги» в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из субсидий городского бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий городского бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

9.4. Заработная плата работникам учреждения выплачивается за счет средств городского бюджета.

9.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области.

9.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.8. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих учреждения и профессиям рабочих учреждения, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в настоящее Положение.

9.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок и заработной платы производится путем внесения изменения в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Централизованная
библиотечная система города Юрги»

**Профессиональные квалификационные группы должностей
руководителей, специалистов и служащих в МБУК «Централизованная
библиотечная система города Юрги»**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		3118		
<i>Второй квалификационный уровень</i>				
1	Библиотекарь библиотекарь I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории не менее 3 лет		2,186	6816
<i>Третий квалификационный уровень</i>				
2	Ведущий библиотекарь высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря I категории не менее 3 лет		2,399	7480
<i>Четвертый квалификационный уровень</i>				
3	Ведущий методист высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет;		2,399	7480
	Ведущий методист высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего методиста не менее 5 лет		2,818	8787

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
4	Главный библиотекарь высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря не менее 5 лет		3,038	9472

Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		3687		
<i>Первый квалификационный уровень</i>				
5	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		2,199	8108
<i>Второй квалификационный уровень</i>				
6	Заведующий (филиалом, структурным подразделением) библиотеки, в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;		2,199	8108

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры «Централизованная
библиотечная система города Юрги»

**Размеры должностных окладов с учетом
повышающих коэффициентов**

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих МБУК «ЦБС
г. Юрги»**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	3118		
	<i>Второй квалификационный уровень</i>			
1	Художник художник II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет		1,810	5644
	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	3687		
	<i>Третий квалификационный уровень</i>			
2	Инженер-программист (программист) программист I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста II категории не менее 3 лет		2,030	7485

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры «Централизованная библиотечная
система города Юрги»

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих
в МБУК «Централизованная библиотечная система города Юрги»**

	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
	2836		
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,200	3403
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,210	3432
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,274	3613
Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
	3118		
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,215	3788
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,346	4197
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,493	4655
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,643	5123
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,810	5644

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры «Централизованная библиотечная
система города Юрги»

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих МБУК «ЦБС г. Юрги»

	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
	2836		
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,200	3403
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,210	3432
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,274	3613
Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
	3118		
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,215	3788
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,346	4197
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,493	4655
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,643	5123
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,810	5644

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Централизованная
библиотечная система города Юрги»

**Показатели и порядок
отнесения муниципального бюджетного учреждения культуры МБУК
«Централизованная библиотечная система города Юрги» к группам по оплате
труда руководителей**

**I. Временные показатели и порядок отнесения централизованных
библиотечных систем (ЦБС) к группам по оплате труда руководителей**

1. Централизованные библиотечные системы (далее - ЦБС) относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из их роли и значения в системе библиотечного и информационного обслуживания населения, проводимой методической и научно-исследовательской работы, а также объема работ по обслуживанию пользователей.

Показатели объема работ ЦБС по обслуживанию пользователей

Группа по оплате труда	Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.)	Среднегодовое количество удовлетворенных информационных запросов (тыс. ед.)
I	Свыше 70	Свыше 1540
II	От 45 до 70	От 990 до 1540
III	От 20 до 45	От 440 до 990
IV	От 10 до 20	От 220 до 440

2. Детские публичные библиотеки и детские ЦБС относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из их роли и значения в системе библиотечного и информационного обслуживания детского населения, проводимой методической и научно-исследовательской работы, а также объема работ по обслуживанию пользователей.

Показатели объема работ детских ЦБС по обслуживанию пользователей

Группа по оплате труда	Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.)	Среднегодовое количество удовлетворенных информационных запросов (тыс. ед.)
I	Свыше 25	Свыше 500
II	От 15 до 25	От 315 до 500
III	От 10 до 15	От 210 до 315
IV	От 5 до 10	От 105 до 210

4.1 Отнесение публичных библиотек, ЦБС к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно органами управления культурой, в ведении которых они находятся.

5. Публичные библиотеки, ЦБС относятся к соответствующей группе по оплате

труда, исходя из средних показателей работы, определяемых в соответствии с государственной статистической отчетностью, представленной по форма 6 НК за последние 3 года.

6. Среднегодовое число пользователей определяется исходя из суммы показателей количества зарегистрированных читателей и пользователей удаленного доступа, взятых из форм государственной статистической отчетности, представленной по форме 6 НК за последние 3 года.

7. Среднегодовое число удовлетворенных информационных запросов определяется исходя из суммы показателей количества книговыдач, количества выполненных копий и количества выполненных справок, взятых из государственной статистической отчетности по форме 6НК за последние 3 года.

8. При отнесении ЦБС к группам по оплате труда учитываются показатели по ЦБС в целом, включая показатели работы структурных подразделений.

9. Органы управления культурой могут переводить подведомственные публичные библиотеки, ЦБС на одну группу выше (без выделения на эти цели дополнительных финансовых средств из бюджета) при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, освоении новых информационных технологий, а также эффективном методическом руководстве деятельностью библиотек территории.

Приложение №6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры «Централизованная библиотечная
система города Юрги»

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу по виду
экономической деятельности**

Деятельность в области библиотек

Библиотекарь 1 категории
Ведущий библиотекарь
Главный библиотекарь
Заведующий (начальник) филиала, структурного подразделения, отдела.
Ведущий методист
Художник
Специалист (всех видов и направлений), непосредственно обеспечивающий
выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение

Помимо должностей, указанных в настоящем перечне, к основному персоналу также относятся должности, образованные путем добавления слов «старший», «младший», «главный», «ведущий» (в соответствующем падеже) к вышеперечисленным должностям

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
культуры «Централизованная библиотечная
система города Юрги»

**Положение
о распределении централизованного фонда муниципального бюджетного учреждения
культуры «Централизованная библиотечная система города Юрги»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим Положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности МБУК «ЦБС г. Юрги», в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд указывается в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

2. Порядок установления выплат из централизованного фонда

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности МБУК «ЦБС г. Юрги», в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителям учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителям учреждений из средств централизованного фонда осуществляется на основании приказа начальника Управления культуры и кино Администрации города Юрги.