

ПРИКАЗ № 10

с. Таборы

от 27.01.2020 г.

Об утверждении и введении в действие
Положения об оплате труда работников
МКУК «Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009г. №145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Свердловской области» (в ред. от 16.08.2011), Постановлением Главы Таборинского сельского поселения от 11.11.2010г №119 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Таборинского сельского поселения», руководствуясь Постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2018г. №78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», Распоряжением Правительства Свердловской области от 09.02.2009г. №82-РП «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общетраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области», Постановлением Главы Таборинского сельского поселения от 09.12.2013г. №276 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Таборинского сельского поселения» и совершенствования организации оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения»

Приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения» (прилагается).
2. Считать утратившим силу Приказ от 01.10.2018 г. № 39 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения».
3. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор МКУК «ЦБ ТСП»



М.Д. Солодкова

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора
Муниципального казенного
учреждения культуры
«Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения»
от 27.01.2020 № 10
«Об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения культуры
«Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения»

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения» (далее - учреждение культуры).

2. Настоящее Положение включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда служащих и главного бухгалтера.

3. Заработная плата работникам учреждения культуры устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении культуры системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении культуры устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения культуры в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, коллективными договорами, соглашениями.

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) (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) составляли не ниже 50-55 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.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения культуры, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения культуры устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения культуры по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения культуры при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения культуры, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения культуры в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8. Размер выплат стимулирующего характера определяется комиссией с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения культуры.

9. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения культуры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения культуры.

10. Руководителям и работникам учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% размеры окладов (должностных окладов) (приложение № 5 к настоящему Положению). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

11. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на предоставление учреждению культуры субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения культуры устанавливается на уровне не более 40%.

Объем средств на оплату труда работников учреждения культуры может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением культуры государственных услуг.

12. Штатное расписание учреждения культуры утверждается руководителем учреждения культуры в соответствии с организационной структурой и штатом учреждения культуры, которые утверждаются Постановлением главы Таборинского сельского поселения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения культуры в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

13. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения культуры, должны определяться в соответствии с уставом учреждения культуры и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011

№ 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», 21.02.2018 № 78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» согласно **Приложения 1**.

2.2. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- 3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценочного листа.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента определены Положением о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения». Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента (Приложение №2)

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

- 1) главный – 0,25;
- 2) ведущий – 0,2;
- 3) первой категории – 0,1;
- 4) второй категории – 0,05;
- 5) третьей категории – 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников Учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту и определен Положением об установлении надбавки за профессиональное мастерство работникам Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения» (Приложение №3)

Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

- 1) ведущий – 0,20;
- 2) высшей категории – 0,15;
- 3) первой категории – 0,10;
- 4) второй категории – 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Работникам могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- 1) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) стимулирующая надбавка за выслугу лет;

2.6. Надбавка за интенсивность выплачивается ежемесячно, устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Надбавка за высокие результаты работы может выплачиваться ежемесячно. Надбавка определена Положением о выплате за интенсивность и высокие результаты работы Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения». (Приложение №4)

Основными критериями для выплаты данной надбавки являются:

- за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;

- исполнение функциональных обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;

- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу, в размере до 300 процентов оклада. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Основанием для выплаты работникам ежемесячной надбавки является приказ директора Учреждения.

Размер установленной ежемесячной надбавки может быть снижен за ненадлежащее исполнение обязанностей. Основанием для снижения ежемесячной надбавки является приказ директора Учреждения.

Ежемесячная надбавка устанавливается в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований Учреждения, предусмотренных на оплату труда на соответствующих финансовый год.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается приказом директора Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры: (в процентах от оклада):

- от 1 года до 3 лет – 5%;

- от 3 до 5 лет – 10%;

- свыше 5 лет – 15%.

Надбавка определена Положением об установлении стажа работы для определения надбавки к окладу за выслугу лет работникам Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения». (Приложение №8)

2.8. Работникам Учреждения, расположенного в сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (Приложение №5).

2.9. С учетом условий труда работникам Учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные Главой 5 настоящего Положения.

2.10. Работникам Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные Главой 6 настоящего Положения.

2.11. Порядок оказания материальной помощи определен в Положении о премировании и материальной помощи работников МКУК «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения» (Приложение №7).

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения

занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н (в ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 21.02.2018 № 78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, согласно Приложения №6.

3.2. В целях стимулирования труда работников Учреждения к ним могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 3) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение об установлении работникам Учреждения повышающих коэффициентов к окладам принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат в пределах доведенных объемов бюджетных ассигнований.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценочного листа.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается приказом директора Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры: (в процентах от оклада):

- от 1 года до 3 лет – 5%;
- от 3 до 5 лет – 10%;
- свыше 5 лет – 15%.

3.2.3. Надбавка за интенсивность выплачивается ежемесячно, устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Надбавка за высокие результаты работы может выплачиваться ежемесячно. Основными критериями для выплаты данной надбавки являются:

- за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;
- исполнение функциональных обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, в размере до 300 процентов оклада. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Основанием для выплаты работникам ежемесячной надбавки является приказ директора Учреждения.

Размер установленной ежемесячной надбавки может быть снижен за ненадлежащее исполнение обязанностей. Основанием для снижения ежемесячной надбавки является приказ директора Учреждения.

Ежемесячная надбавка устанавливается в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований Учреждения, предусмотренных на оплату труда на соответствующих финансовый год.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями на предоставление муниципальным казенным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ).

Размер выплаты стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу) работника. Максимальный размер выплат стимулирующего характера неограничен.

3.4. Работникам Учреждения, расположенного в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенные на 25 процентов размеры окладов (Приложение №2).

3.5. С учетом условий труда работникам Учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные Главой 5 настоящего Положения.

3.6. Работникам Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные Главой 6 настоящего Положения.

3.7. Порядок оказания материальной помощи определен в Положении о премировании и материальной помощи работников МКУК «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения» (Приложение №7)

Глава 4. Условия оплаты труда главного бухгалтера

4.1. Заработная плата главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения. Другие условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

4.2. В целях материального стимулирования труда главного бухгалтера к нему могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 2) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение об установлении работникам Учреждения повышающих коэффициентов к окладам принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат в пределах доведенных объемов бюджетных ассигнований.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

4.2.1 Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается приказом директора Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры: (в процентах от оклада):

- от 1 года до 3 лет – 5%;
- от 3 до 5 лет – 10%;
- свыше 5 лет – 15%.

4.2.2. Надбавка за интенсивность выплачивается ежемесячно, устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Надбавка за высокие результаты работы может выплачиваться ежемесячно. Основными критериями для выплаты данной надбавки являются:

- исполнение функциональных обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, в размере до 300 процентов оклада. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Основанием для выплаты работникам ежемесячной надбавки является приказ директора Учреждения.

Размер установленной ежемесячной надбавки может быть снижен за ненадлежащее исполнение обязанностей. Основанием для снижения ежемесячной надбавки является приказ директора Учреждения.

Ежемесячная надбавка устанавливается в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований Учреждения, предусмотренных на оплату труда на соответствующих финансовый год.

4.3. С учетом условий труда работникам Учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные Главой 5 настоящего Положения.

4.4. Работникам Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные Главой 6 настоящего Положения.

4.5. Порядок оказания материальной помощи определен в Положении о премировании и материальной помощи работников МКУК «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения» (Приложение №7).

Глава 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

5.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством РФ) к окладу. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционального отработанному времени.

5.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

5.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам выплачивается районный коэффициент к заработной плате, установленный постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 №591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР"

5.5. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей);

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются приказом директора Учреждения.

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются приказом директора Учреждения.

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.6. Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются директором Учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

Глава 6. Порядок и условия премирования работников Учреждения

6.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы за период (квартал, год);
- 2) премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы;

5) к Общероссийскому Дню работника культуры работникам могут быть выплачена премия до 50% от должностного оклада.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Учреждения, с учетом критериев премирования (Приложение №7 «Положение о премировании и материальной помощи работников МКУК «ЦБ ТСП»)

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор Учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате труда работников Учреждения.

По решению Комиссии по установлению стимулирующих выплат и на основании приказа директора Учреждения осуществляется премирование всех работников Учреждения подчиненных директору Учреждения непосредственно.

6.2. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры и искусства;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения культуры;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах доведенных объемов бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал, год.

6.3. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

- 1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:
 - поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
 - награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 6.4 настоящего Положения.

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

1) интенсивность и напряженность работы;

2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры)

3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с подпунктом 1 пункта 6.4 настоящего Положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.4. Премирование работников Учреждения осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным казенным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

2) средств, поступивших от приносящей доход деятельности, направленных казенным, бюджетным и автономным учреждениям на оплату труда работников.

6.5. Премирование работников по итогам работы за год, производится в конце года.

6.6. Выплата премий осуществляется в соответствии с подпунктом 1, 2 пункта 6.4 главы 6 настоящего Положения.

6.7. Работники Учреждения могут быть лишены премии по следующим основаниям:

- за нарушение служебной дисциплины;
- за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- в случае ненадлежащего и несвоевременного выполнения важных и сложных заданий.

6.8. Решение о выплате (лишении) и размере премий конкретным работникам Учреждения оформляется приказом директора Учреждения.

Глава 7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание утверждается директором Учреждения ежегодно в соответствии с организационной структурой, численностью и «дорожной картой», согласованной с Главой Таборинского сельского поселения. В случае изменения структуры или численности в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным казенным учреждениям возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

7.2. Изменение в течение календарного года утвержденного фонда оплаты труда производится в случаях:

- проведение индексации должностных окладов, тарифных ставок;
- существенных изменений действующих условий оплаты труда;
- перехода на новый штат, повлекшего увеличение (уменьшение) численности штата.

7.3. По истечении финансового года экономия фонда оплаты труда может быть использована на материальное поощрение работников Учреждения. Основанием для выплаты указанного поощрения является приказ директора Учреждения.

7.4. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

7.5. В фонд оплаты труда работников, относящихся к основному персоналу Учреждения сверх сумм средств, направляемых для выплаты должностных окладов предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство – до полутора должностных окладов в год;
- персональный повышающий коэффициент к окладу – до тридцати шести должностных окладов в год;
- премиальные выплаты (в том числе за интенсивность и высокие результаты работы) - до шести должностных окладов в год;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет – до двух должностных окладов в год;
- сельские выплаты 25% - до трех должностных окладов в год;
- материальная помощь - до двух должностных окладов в год.

7.6. В фонд оплаты труда работников, относящихся к административно-управленческому персоналу Учреждения сверх сумм средств, направляемых для выплаты должностных окладов предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

- премиальные выплаты (в том числе за интенсивность и высокие результаты работы) - до шести должностных окладов в год;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет — до двух должностных окладов в год;

- материальная помощь - до двух должностных окладов в год.

7.7. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения учитывается районный коэффициент, установленный законодательством Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

Должности, относимые к профессиональным квалификационным группам	Оклад (руб.)
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава и профессии рабочих»	4680
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	6240
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - библиотекарь - хранитель музейных предметов и коллекций - методист по научно-просветительской деятельности музея	7176
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	8216

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

УТВЕРЖДЕНО:
приказом от 27.01.2020г № 10
Директор МКУК «ЦБ ТСП»
 М.Д. Солодкова.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления персонального повышающего коэффициента к окладу работникам Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение установления персонального повышающего коэффициента к окладу работникам МКУК «ЦБ ТСП» определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждения.
- 1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности и качества трудовой дисциплины.
- 1.3. Все доплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. В иных случаях из экономии фонда оплаты труда МКУК «ЦБ ТСП».
- 1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МКУК «ЦБ ТСП».
- 1.5. Настоящее Положение утверждается директором МКУК «ЦБ ТСП».

2. Основание для установления персонального повышающего коэффициента к окладу

- 2.1. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается комиссией по установлению персонального повышающего коэффициента к окладу персонально в отношении конкретного работника.
Директор Учреждения может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации установленных задач Учреждения.
- 2.2. Директор Учреждения определяет возможные персональные коэффициенты для работников, исходя из фонда оплаты труда.
- 2.3. Повышающий коэффициент в период его действия может быть отменен (изменен) по решению комиссии, в том числе при нарушении нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей.
- 2.4. Заинтересованность в конкретном работнике для реализации установленных задач Учреждения.
- 2.5. Размер коэффициента работнику определяется комиссией.

3. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента к окладу

- 3.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента к окладу и качества труда, роста профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы и социально-экономическая защита работников.

3.2. Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам учреждения решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- повышение квалификации;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение качества результатов работы сотрудников;
- сложность и важность выполняемой работы;
- высокое качество подготовки и проведения мероприятий;
- применение в работе современных технологий.

4. Механизмы определения и установления персонального повышающего коэффициента к окладу

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному размеру оклада устанавливается на срок, не превышающий одного календарного месяца.

4.2. Размер доплат с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу (ставки), установленного с учетом занимаемой должности, рассчитывается по каждому работнику согласно оценочного листа, расчетным путем.

4.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу не может превышать в абсолютном размере 3,0.

4.4. Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента к окладу работников согласовывается с коллективом Учреждения и оформляется приказом директора. Приказ директора доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента к окладу могут быть сняты приказом директора.

4.6. Снятие персонального повышающего коэффициента к окладу определяется следующими причинами:

- окончанием срока действия выплат персонального повышающего коэффициента к окладу;
- снижением качества работы, за которую был определен персональный повышающий коэффициент к окладу;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению).

5. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу

Персональный повышающий коэффициент к должностному размеру оклада устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в библиотеке и других факторов. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному размеру оклада:

- Библиотекарям, бухгалтеру, технологу информационных систем, хранителю музейных предметов и коллекций, методисту по научно-просветительской деятельности музея – до 3,0

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

Принято с учетом мнения трудового коллектива

Утверждено:
Приказом от 27.01.2020г. № 10
Директор МКУК «ЦБ ТСП»
 М.Д. Солодкова

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления надбавки за высокую квалификацию и профессиональное
мастерство работникам МКУК «Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации и является локальным нормативным актом МКУК «ЦБ ТСП» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение:

1.2.1. Вводится в целях заинтересованности работников в повышении квалификации и достижения профессионального мастерства, материального стимулирования работников за результаты достигнутого профессионального мастерства и высокие показатели в труде;

1.2.2. Регулирует единый порядок рассмотрения, установления и выплаты надбавок за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам учреждения;

1.2.3. Распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Надбавка за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам учреждения относится к разряду стимулирующих выплат и не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника.

2. Условия рассмотрения, установления и выплаты ежемесячной доплаты за
высокую квалификацию и профессиональное мастерство

2.1. Надбавка за высокую квалификацию и профессиональное мастерство – это индивидуальная стимулирующая доплата работникам учреждения, устанавливаемая в целях усиления их заинтересованности в ускорении роста производительности труда и выполнении установленного объема работ, создания условий для проявления профессионализма;

2.1.1. Надбавка за высокую квалификацию и профессиональное мастерство устанавливается квалифицированным работникам учреждения, должности которых тарифицируются по уровням.

2.2. Квалифицированным считается труд, начиная с 3 квалификационного разряда. Претендовать на установление надбавки за высокую квалификацию и профессиональное мастерство могут работники Учреждения, которым присвоен тарифный разряд не ниже третьего.

2.3. Не тарифицируемым по разрядам профессиям работников надбавки за высокую квалификацию и профессиональное мастерство не устанавливаются.

2.4. Работники, получающие надбавки за профессиональное мастерство, должны обладать высокими деловыми качествами, обеспечивать наивысшие показатели производительности и качества труда, владеть передовыми приемами и методами работы, иметь высокий уровень профессиональной подготовки.

2.5. Размер ежемесячной надбавки за высокую квалификацию и профессиональное мастерство конкретному работнику учреждения устанавливается в зависимости от присвоенного ему уровня в соответствии со штатным расписанием.

2.6. Надбавка за высокую квалификацию и профессиональное мастерство может быть установлена при наличии средств в бюджете на расходы учреждения, и одновременном выполнении следующих условий:

2.6.1. Повышение квалификации работника, подтвержденное постоянно действующей квалификационной комиссией учреждения, через оценку возросших знаний работника по результатам рассмотрения письменных (устных) ответов на теоретические и практические вопросы в рамках конкретной должности (профессии);

2.6.2. Рост профессионального мастерства, подтвержденный постоянно действующей квалификационной комиссией учреждения, через оценку возросших умений и навыков, демонстрируемых работником в рамках конкретной должности (профессии);

2.6.3. Рост результативности труда работника, подтвержденный непосредственным руководителем на основании оценки качества и количества выполняемой им работы по сравнению с показателями за предыдущий календарный год.

2.7. Постоянно действующая квалификационная Комиссия по оценке квалификации и профессионального мастерства работников (далее – Аттестационная комиссия) утверждается приказом директора Учреждения.

2.8. Для объективного решения об установлении и выплате надбавки за профессиональное мастерство и высокую квалификацию устанавливается следующий порядок рассмотрения и утверждения документов, являющихся основанием для принятия такого решения:

2.8.1. Аттестационная комиссия рассматривает служебные записки работников отделов, об установлении работникам надбавки за высокую квалификацию и профессиональное мастерство. Результаты рассмотрения служебных записок об установлении надбавки за высокую квалификацию и профессиональное мастерство оформляются протоколом и доводятся до сведения директора учреждения.

2.8.2. Аттестационная комиссия после проверки знаний, умений и навыков работника представляет директору учреждения информацию о сотрудниках (протокол), которые за истекший период повысили квалификацию и профессиональное мастерство и могут претендовать на увеличение оклада или установление надбавки (в рамках данной должности);

2.8.3. Бухгалтерия учреждения совместно с директором учреждения и аттестационной комиссией изучают возможность установления надбавок сотрудникам, исходя из бюджета расходов на оплату труда. При наличии такой возможности аттестационная комиссия, с учетом показателей результативности данного работника вносит предложение директору учреждения об установлении надбавки за профессиональное мастерство и высокую квалификацию в размерах, предусмотренных пунктом 2.6 настоящего Положения.

2.9. Надбавка за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, её размер и период действия после всестороннего изучения целесообразности установления такой надбавки, утверждается приказом директором Учреждения

2.10. Надбавка устанавливается на срок не более одного года. Окончанием периода действия надбавки считается 31 декабря календарного года, в котором она установлена, если более ранние сроки не установлены соответствующим приказом.

2.11. Надбавка подлежит досрочной отмене в следующих случаях:

2.11.1. При переходе работника на должность с более высоким тарифным разрядом или более высокой категорией;

2.11.2. При недобросовестном выполнении работником своих профессиональных обязанностей, совершении проступков, влекущих за собой дисциплинарную, административную или уголовную ответственность.

2.12. Размер надбавки в период её действия подлежит уменьшению в случае снижения показателей результативности труда.

2.13. Основанием для снижения размера надбавки либо ее отмены является приказ директора Учреждения, изданный на основании мотивированного представления аттестационной комиссии (служебной записки) с указанием причин, изложенных в пунктах 2.11, 2.12 настоящего Положения.

2.14. В случае аннулирования дисциплинарного взыскания для восстановления доплаты проводится повторно процедура установления доплаты.

2.15. Доплата за высокую квалификацию и профессиональное мастерство производится за фактически отработанное время работникам, проработавшим неполный учетный период, за который выплачивается доплата за высокую квалификацию и профессиональное мастерство, и прекратившим трудовые отношения с учреждением в связи с:

- призывом на службу в Вооруженные Силы России;
- переводом на другую работу;
- поступлением в учебное заведение;
- выходом на пенсию;
- увольнением по сокращению штата;
- по другим уважительным причинам.

2.16. При увольнении работника по собственному желанию, отработавшему не весь месяц, доплаты за высокую квалификацию и профессиональное мастерство не выплачивается.

2.17. Основанием для установления, начисления ежемесячной доплаты за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам учреждения, а также её снижения и отмены является приказ директора учреждения.

3. Заключительные положения

3.1. Ежемесячная надбавка за высокую квалификацию и профессиональное мастерство, установленная в соответствии с настоящим Положением, относится к расходам учреждения на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой, учитывается при исчислении среднего заработка.

3.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на основании изменения действующего законодательства и локальных нормативных актов МКУК «ЦБ ТСП» а также на основании результатов анализа и пересмотра показателей результативности и эффективности деятельности учреждения.

3.3. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся при наличии денежных средств на указанные цели.

3.4. Настоящее Положение действует до его отмены

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

Принято с учетом мнения трудового
коллектива

Утверждено:
Приказом от 27.01.2020г № 10
Директор МКУК «ЦБ ТСП»
 М.Д. Солодкова

**Положение по установлению стимулирующих выплат за интенсивность и высокие
результаты работы работникам Муниципального казенного учреждения культуры
«Центральная библиотека Таборинского сельского поселения»**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, Постановлением Свердловской области от 06.02.09 №145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений СО», органов местного самоуправления в целях усиления материальной заинтересованности работников и повышения профессионального уровня, эффективности работы, улучшения исполнительской дисциплины и ответственности за конечные результаты.
2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
3. Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, за исключением работающих в МКУК «ЦБ ТСП» по договорам гражданско-правового характера.
4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности, участия в подготовке и реализации услуг муниципального задания.
5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:
 - за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно установленных приказом Учредителя;
 - за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
 - выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
 - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
 - успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
 - интенсивность труда (выполнение показателей выше нормы)
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период.
 - достижение и превышение плановых и нормативных показателей в работе;
 - инициатива, творчество показателей работы современных форм и методов организации труда;

6. Решение о назначении и размере выплат принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат.
7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы конкретному работнику производится на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, за счет экономии средств фонда оплаты труда, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.
8. Размер устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями эффективности труда и верхним пределом не ограничивается.
9. Руководитель учреждения обязан ознакомить с настоящим Положением всех работников МКУК «ЦБ ТСП».
10. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2020года.
11. Выплаты устанавливаются в соответствующем порядке, на основании следующих видов оплаты работникам, исходя из занимаемых должностей и устанавливаются по критериям:

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

Перечень должностей работников Учреждения,
которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов
за работу в сельских населенных пунктах

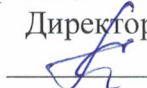
1. Библиотекарь
2. Технолог информационных систем
3. Бухгалтер
4. Хранитель музейных предметов и коллекций
5. Методист по научно-просветительской деятельности музея

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ
ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Должности, относимые к профессиональным квалификационным группам	Оклад (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2912
2 квалификационный уровень	3640
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4368
2 квалификационный уровень	4888
3 квалификационный уровень	5470
4 квалификационный уровень	6121
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
- технолог информационных систем	6448

Приложение №7
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

УТВЕРЖДЕНО:
приказом от 27.01.2020г № 10
Директор МКУК «ЦБ ТСП»
 М.Д. Солодкова.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премирования и выплаты материальной помощи работникам МКУК «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и с целью материального стимулирования и поощрения работников МКУК «ЦБ ТСП» (далее – учреждение), а также укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании заключённых с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами учреждения (далее – Работник).

1.3. Премирование работников по результатам работы за квартал, год, а также оказание им материальной помощи в связи с выполнением трудовых обязанностей производится в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Выплата премии и оказание материальной помощи Работникам производится в соответствии с настоящим Положением с учётом фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия премирования работников МКУК «ЦБ ТСП»

В целях поощрения работников МКУК «ЦБ ТСП» за выполненную работу могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы за квартал;
- 2) премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) премия за выполнения особо важных и срочных работ;
- 4) премирование за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование работников МКУК «ЦБ ТСП» осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКУК «ЦБ ТСП»

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор Учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате труда работников МКУК «ЦБ ТСП»

По решению директора Учреждения осуществляется премирование:

1) главного бухгалтера, специалистов и работников, подчиненных директору МКУК «ЦБ ТСП» непосредственно;

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения культуры и искусства;

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

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах средств установленных подпунктами 1,2 пункта 6.4 главы 6 Положения об оплате труда работников МКУК «ЦБ ТСП».

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

1) Поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации.

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с подпунктами 1,2 пункта 6.4 главы 6 Положения об оплате труда работников МКУК «ЦБ ТСП»

3) интенсивность и высокие результаты работы;

При премировании учитывается:

1) интенсивность и высокие результаты;

2) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МКУК «ЦБ ТСП»)

3) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с подпунктом 1 пункта 6.4 главы 6 Положения об оплате труда работников МКУК «ЦБ ТСП»

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Премирование работников МКУК «ЦБ ТСП» по итогам работы за квартал, производится в конце квартала.

Премирование работников МКУК «ЦБ ТСП» производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения плановых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работника в осуществление основных целей и задач, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Работник МКУК «ЦБ ТСП» обязан ежеквартально, не позднее последнего рабочего дня квартала, представлять отчетные формы установленного образца о выполнении плановых показателей эффективности деятельности работника

Для установления размера выплаты премий работникам МКУК «ЦБ ТСП» по итогам работы за квартал настоящим положением установлен следующий перечень основных показателей работы (количественных и качественных) для отделов МКУК «ЦБ ТСП» (Приложение №7 Положения об оплате труда работников МКУК «ЦБ ТСП»)

Оценку достигнутого результата выполнения плановых показателей и определение размера премии работника учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия по премированию с составлением соответствующего заключения, на основании которого подготавливается приказ о премировании работника МКУК «ЦБ ТСП».

Выплата премии работника МКУК «ЦБ ТСП» за соответствующий период производится на основании приказа директора.

Право на выплату премии имеют только штатные работники, проработавшие в учреждении на момент наступления юбилейной даты не менее одного календарного года.

- увольнение работника, проработавшего в библиотеке более 20 лет, в связи с уходом на пенсию до достижения пенсионного возраста в размере одного должностного оклада;

- к юбилейным датам работников библиотеки:

- ко Дню работника культуры (до 50%);
- (50, 55 лет – в размере 50% от должностного оклада);
- к юбилейным датам МКУК «ЦБ ТСП» и к Общероссийскому Дню библиотек (должности служащих – 30% от должностного оклада; работники, осуществляющих деятельность по профессии рабочих - 10% от должностного оклада).

Премирование работников учреждения осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, а также на предоставление муниципальным казенным учреждениям субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

Премия работнику МКУК «ЦБ ТСП» не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора работнику МКУК «ЦБ ТСП» за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания директор МКУК «ЦБ ТСП» имеет право частично снизить размер премии работнику МКУК «ЦБ ТСП» до 90% от максимального размера премиальной выплаты.
- совершения прогула, появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;
- нанесения работником своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;
- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов директору МКУК «ЦБ ТСП»" (в том числе по оперативным запросам)
- нарушения трудового законодательства.
- работники, имеющие дисциплинарные взыскания, письменные жалобы со стороны пользователей и сотрудников;
- работники, не соблюдающие требования по ведению документации;
- работники, не соблюдающие исполнительскую дисциплину.

3. Порядок оценки выполнения плановых показателей МКУК «ЦБ ТСП», размеры и порядок премирования работников МКУК «ЦБ ТСП»

Премирование работников Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

Выполнение работником всех плановых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных на отчетный период, оценивается

в максимальное количество баллов указанных в Приложении №7 Положения об оплате труда работников МКУК «ЦБ ТСП» и является основанием для установления премии в максимальном размере.

Комиссия на основе оценки отчетных форм работника МКУК «ЦБ ТСП» об исполнении плановых показателей эффективности деятельности Учреждения определяет степень выполнения плановых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех плановых показателей эффективности деятельности работника, размер премии работника Учреждения за отчетный период равен 100 процентам установленного размера премии.

При невыполнении показателя баллы не начисляются.

4. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам МКУК «ЦБ ТСП»

Материальная помощь выплачивается по заявлению работников учреждения в течение календарного года в размере должностного оклада при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск и в размере должностного оклада по окончании календарного года. По заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в иные сроки в течение календарного года.

Другими основаниями для выплаты материальной помощи являются:

- бракосочетание (при предоставлении свидетельства о заключении брака) – до 1 должностного оклада;
- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении) – до 1 должностного оклада;
- юбилейные даты со дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) – до 1 должностного оклада
- смерть работника, близкого родственника работника – до 1 должностного оклада.

Материальная помощь оказывается при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора Учреждения.

Материальная помощь выплачивается по действующему на дату выплаты материальной помощи должностному окладу.

В случаях изменения должностного оклада в связи с повышением оплаты труда после выплаты материальной помощи, материальная помощь в текущем году не пересчитывается.

Работникам, принятым на работу в текущем году, материальная помощь выплачивается по истечении шести месяцев работы.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, других отпусках без сохранения денежного содержания.

В случае увольнения работника выплаченная материальная помощь перерасчету и удержанию не подлежит.

В других, исключительных случаях (поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами, с уходом на пенсию) выплата материальной помощи производится по приказу директора Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

Приложение №8
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

Принято с учетом мнения трудового
коллектива

Утверждено:
Приказом от 27.01.2020г № 10
Директор МКУК «ЦБ ТСП»
 М.Д. Солодкова

**Положение об установлении стажа работы для определения надбавки
к окладу за выслугу лет работникам Муниципального казенного учреждения
культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МКУК «Центральная библиотека Таборинского сельского населения».
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок исчисления стажа для определения надбавки к окладу за выслугу лет работникам МКУК «Центральная библиотека Таборинского сельского населения».
- 1.3. Порядок исчисления стажа для установления надбавки определен разделом 2 настоящего Положения.
- 1.4. Надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, совмещения за фактически отработанное время.
- 1.5. Документами, подтверждающими стаж работы, является трудовая книжка, при отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, справки с места работы, их архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающих трудовой стаж.
- 1.6. Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

2. Порядок исчисления стажа для определения надбавки к окладу за выслугу лет

- 2.1. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (в процентах от оклада) устанавливается в следующих размерах:
 - от 1 года до 3 лет – 5%;
 - от 3 до 5 лет – 10%;
 - свыше 5 лет – 15%.
- 2.2. В стаж работы, дающей право на установление надбавки за выслугу лет, включается:
 - а) время работы в учреждении;
 - б) время работы в учреждениях культуры по занимаемой должности или специальности;
 - в) время работы в органах исполнительной власти на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения.

- 2.3. Включение в стаж периодов работы производится на основании предварительного решения Комиссии по установлению стажа для определения надбавки к окладу за выслугу лет.
- 2.4. Установление работникам Учреждения надбавки к окладу за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения.
- 2.5. Надбавка к окладу за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Приложение №9
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения культуры
« Центральная библиотека
Таборинского сельского поселения

Принято с учетом мнения трудового
коллектива

Утверждено:
Приказом от 27.01.2020г № 10
Директор МКУК «ЦБ ТСП»
 М.Д. Солодкова

**Положение
об использовании средств экономии фонда оплаты труда административно-
управленческого, основного и прочего персонала Муниципального казенного
учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского
поселения»**

Глава 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения».
- 1.2. Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате учреждения, за исключением работающих в МКУК «ЦБ ТСП» по договорам гражданско-правового характера.
- 1.3. Целью настоящего Положения является стимулирование трудовой деятельности, повышение мотивации работников Учреждения к достижению высоких индивидуальных результатов труда и профессионализма, а также повышение уровня их социальной защищенности.

2. Формирование средств экономии фонда оплаты труда

- 2.1. Размер средств экономии фонда оплаты труда административно-управленческого, основного и прочего персонала Муниципального казенного учреждения культуры «Центральная библиотека Таборинского сельского поселения» определяется как разность за отчетный период (квартал) между суммой средств фонда оплаты труда и суммой оплаты труда работников Учреждения фактически начисленной им в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

3. Использование средств экономии фонда оплаты труда

- 3.1. Расходование средств экономии фонда оплаты труда осуществляется на основании распоряжения Главы Таборинского сельского поселения на директора Учреждения и приказа директора Учреждения на работников Учреждения.
- 3.2. Средства экономии фонда оплаты труда используются на:
- 3.2.1. Единовременное денежное поощрение:
- 3.2.1.1. За выполнение заданий особой важности и сложности - в размере одного должностного оклада с учетом районного коэффициента.

3.2.1.2. В связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) при стаже в Учреждениях культуры:

- до 5 лет - половину должностного оклада;
- до 10 лет - один должностной оклад;
- свыше 10 лет - два должностных оклада.

3.2.1.3. Дополнительное премирование по итогам отчетного периода - в размере до трех должностных окладов с учетом районного коэффициента.

3.2.2. В особых случаях, перечисленных в настоящем подпункте, за счет средств экономии фонда оплаты труда работникам и директору Учреждения выплачивается дополнительная материальная помощь в размере одного должностного оклада:

- рождение ребенка - на основании копии свидетельства о рождении;
- свадьба - на основании копии свидетельства о заключении брака;
- похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) - на основании копии свидетельства о смерти;
- чрезвычайные обстоятельства (причинение ущерба имуществу работника в результате пожара, стихийного бедствия) - на основании соответственно копии акта о пожаре, акта о нанесенном ущербе в результате стихийного бедствия).
- к Общероссийскому Дню работника культуры работникам могут быть выплачена премия до 50% от должностного оклада.

3.3. Единовременное денежное поощрение и дополнительная материальная помощь, указанные в подпунктах 3.2.1.2 и 3.2.2 настоящего Положения, являются выплатами единовременного характера, на которые районный коэффициент, установленный действующим законодательством, не начисляется.

3.4. Выплаты единовременного характера в расчет средней заработной платы не включаются.