

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 449 от

«10» июня 2020 года

Директор МБУК «ЦБС»

И.В. Козлова



СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета культуры,
Спорта и молодежной политики
администрации
муниципального образования
город Донской

И.Е. Воронова



**Положение
о системе оплаты труда работников
МБУК «ЦБС»**

СОГЛАСОВАНО

Протоколом № 9 от «10» 07 2020 года

Председатель Совета трудового коллектива работников МБУК «ЦБС»

Давыдова М.А.

Общие положения.

Настоящее Положение разработано в целях внедрения новой системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система», сокращенно – МБУК «ЦБС» (далее – учреждение).

Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Тульской области.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1. Порядок и условия оплаты труда работников.

- 1.1 Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 и приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008г. № 305н, постановлением администрации Тульской области №338 от 13.05.2011г. «О внесении изменений и дополнения в

постановление администрации Тульской области от 30.09.2008г. №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, финансируемых из бюджета Тульской области»» и бюджетных ассигнований на заработную плату по учреждению.

1.2 Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- ✓ Персональный повышающий коэффициент к окладу;
- ✓ Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию (профессиональное мастерство);
- ✓ Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3. – 2.5. настоящего раздела Положения.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

1.4 Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию (профессиональное мастерство) устанавливается с целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

Главный (главный библиограф, главный библиотекарь, зав.филиалом, зав.отделом) – до 0,35.

Ведущий (ведущий методист, ведущий библиотекарь) – до 0,3.

Первой категории - до 0,2.

Второй категории – до 0,1.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.5 Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет – устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

При выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,05;

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,1;

При выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,15;

При выслуге лет свыше 15 лет – 0,2.

1.6 С учетом условий труда, работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.7 Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты (премии), предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

- 2.1 Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.01.2014 года №20 , приказами Минздравсоцразвития России от 2 апреля 2008г. № 158н и от 8 апреля 2008г. № 167н.
- Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором с учредителем и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минкультуры России от 05 мая 2014года № 763.
- 2.2 С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
- 2.3 Стимулирующие (премиальные) выплаты устанавливаются руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).
- Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.
- 2.4 Заместителю руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие (премиальные) выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

- 3.1 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 Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ за совмещение профессий (должностей);
- ✓ за расширение зон обслуживания;
- ✓ за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- 3.2 Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- 3.3 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.4 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.5 Доплата 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (премирования) работников учреждения.

4.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818, могут быть установлены стимулирующие выплаты (премии):

- ✓ премия по итогам работы (за год);
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

4.3 Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно 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 Министерства культуры Российской Федерации.

4.4 Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- ✓ интенсивность и напряженность работы;
- ✓ организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и срочных работ, за проведение мероприятий не ограничена.

4.5 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1 Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу:

- ✓ за почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» - 0,15;

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2 Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.3 Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

**Перечень должностей работников МБУК «ЦБС»
профессиональных квалификационных групп.**

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учреждения ведущего звена»:
 - ✓ Главный библиотекарь
 - ✓ Ведущий методист;
 - ✓ Библиотекарь 2 категории;
 - ✓ Библиограф 2 категории.
 - ✓ Главный специалист
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»:
 - ✓ Заведующий филиалом;
 - ✓ Заведующий отделом.

Директор МБУК «ЦБС»  И.В. Козлова