

Свердловская область
Муниципальное автономное учреждение культуры
**«Централизованная библиотечная система
Североуральского городского округа»**

Согласовано:
Председатель профсоюза
работников МБУК «ЦБС СГО
Келлер Е.А. Келлер

П Р И К А З

от 14.12.2018г. № 46

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников МАУК «ЦБС СГО»**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации СГО №446 от 28.04.2018 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства СГО, в отношении которых Администрация СГО осуществляет функции и полномочия учредителя», Уставом Муниципального автономного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Североуральского городского округа», утвержденным Постановлением Администрации Североуральского городского округа от 29.11.2018 г. №1260, в целях повышения эффективности и результативности деятельности работников МАУК «ЦБС СГО», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 10.12. 2018 года Положение об оплате труда работников МАУК «ЦБС СГО» (Приложение №1).
2. Считать Приказ №23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУК «ЦБС СГО» от 01.07.2018 г. года утратившим силу с 10.12.2018 года.
3. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор МАУК «ЦБС СГО» Прямичкина Л.В. Прямичкина



Приложение № 1
Утверждено
приказом директора МАУК
«Централизованная библиотечная
система Североуральского городского
округа»
от 14.12.2018 № 46

Положение
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система
Североуральского городского округа»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Североуральского городского округа» (далее — МАУК «ЦБС СГО»).

2. Положение включает в себя:

- 1) установленные размеры должностных окладов работников МАУК «ЦБС СГО»;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда директора.

3. Заработная плата работникам МАУК «ЦБС СГО» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАУК «ЦБС СГО» системой оплаты труда.

Система оплаты труда в МАУК «ЦБС СГО» устанавливается локальными нормативными актами, принятыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждений 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 Положением, коллективным договором, соглашениями.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника МАУК «ЦБС СГО», выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам МАУК «ЦБС СГО» 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 г. № 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 должностным окладам, ставкам заработной платы работников МАУК «ЦБС СГО» по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к 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 МАУК «ЦБС СГО» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения культуры, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам МАУК «ЦБС СГО» 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 29.12.2007г. № 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 МАУК «ЦБС СГО» 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 руководителем МАУК «ЦБС СГО» с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников МАУК «ЦБС СГО».

9. Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников МАУК «ЦБС СГО» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

10. Руководителям и работникам МАУК «ЦБС СГО», расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, а также работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях МАУК «ЦБС СГО», расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25% размеры должностных окладов (приложение № 1 к настоящему Положению). Повышенные должностные оклады учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

11. Фонд оплаты труда работников МАУК «ЦБС СГО» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного 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%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается постановлением Администрации Североуральского городского округа.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения культуры и должен составлять не менее 20%.

Объем средств на оплату труда работников МАУК «ЦБС СГО» может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых МАУК «ЦБС СГО» муниципальных услуг.

12. Штатное расписание МАУК «ЦБС СГО» утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

13. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАУК «ЦБС СГО» должны определяться в соответствии с уставом МАУК «ЦБС СГО» 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 30.03.2011г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992г. № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ,

профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

14. При определении размера оплаты труда работников МАУК «ЦБС СГО» учитываются:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;

15. Для работников МАУК «ЦБС СГО» не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этом же учреждении культуры видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Оплата труда работников МАУК «ЦБС СГО», 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 раздельно по каждой из должностей.

17. Изменение оплаты труда работников МАУК «ЦБС СГО» производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

18. При наступлении у работника МАУК «ЦБС СГО» права в соответствии с пунктом 17 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

19. Руководитель МАУК «ЦБС СГО»:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные пунктом 14 настоящего Положения, в соответствии с которым определяются размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения культуры;
- 2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание МАУК «ЦБС СГО»;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

20. Заработная плата работников МАУК «ЦБС СГО» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

21. Размер заработной платы в месяц работников МАУК «ЦБС СГО», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

22. Размеры должностных окладов работников МАУК «ЦБС СГО», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей 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», и приведены в таблице 1:

Таблица 1

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Установленный размер должностного оклада (рублей)
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)	14598
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (главный библиотекарь)	14951
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий сектором)	16128
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом)	17070

23. С учетом условий труда работникам МАУК «ЦБС СГО» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

24. Локальным нормативным актом, утверждающим Положение об оплате труда работников МАУК «ЦБС СГО», предусматривается установление работникам следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплаты за выслугу лет);
- 4) повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- 5) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

25. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника МАУК «ЦБС СГО», выше установленных системой нормирования труда МАУК «ЦБС СГО» норм труда.

26. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников за организацию определенного количества конкурсов и фестивалей различного уровня, организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, научно-исследовательскую и методическую работу, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо срочных, срочных и других работ, значимых для МАУК «ЦБС СГО».

27. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МАУК «ЦБС СГО» с учетом фактических расходов и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается до 300% должностного оклада.

28. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам культуры,

имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ:

1) до 10% от должностного оклада – за почетное звание «Заслуженный» или за ученую степень кандидата наук;

2) до 15% от должностного оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

3) до 25% от должностного оклада – за почетное звание «Заслуженный» или ученую степень кандидата наук при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий производятся только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику МАУК «ЦБС СГО» пропорционально уменьшаются.

29. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от количества лет, проработанных в МАУК «ЦБС СГО». Установленные размеры (в процентах от должностного оклада):

1) при выслуге от 1 года до 3 лет – 5%;

2) при выслуге от 3 до 5 лет – 10%;

3) при выслуге лет свыше 5 – 15%.

30. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

1) высшая квалификационная категория – 0,15;

2) первая квалификационная категория – 0,10;

3) вторая квалификационная категория – 0,05.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Работникам МАУК «ЦБС СГО», совмещающим должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной должности, может распространяться на другие должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

32. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника МАУК «ЦБС СГО» на повышающий

коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем МАУК «ЦБС СГО» персонально в отношении каждого работника.

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

33. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МАУК «ЦБС СГО» в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников МАУК «ЦБС СГО»:

1) руководителям структурных подразделений МБУК «ЦБС СГО» и работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МАУК «ЦБС СГО»;

2) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях МАУК «ЦБС СГО», - на основании предоставлений руководителей соответствующих структурных подразделений.

34. Работникам МАУК «ЦБС СГО» выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

35. Размеры должностных окладов работников МАУК «ЦБС СГО» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и приведены в таблице 2:

Таблица 2

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Установленный размер должностного оклада (рублей)
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» (программист)	13891
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» (заведующий библиотекой)	19071

Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

36. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

37. Локальным нормативным актом учреждения, утверждающим Положения об оплате труда и стимулировании труда работников МАУК «ЦБС СГО», работникам, занимающим общеотраслевые должности, предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) повышающий коэффициент к должностным окладам по занимаемой должности, в зависимости от установленной квалификационной категории.

38. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом фактических результатов работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются руководителем МАУК «ЦБС СГО».

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим общеотраслевые должности, составляет до 200% от должностного оклада.

40. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, в зависимости от общего количества лет, проработанных в МАУК «ЦБС СГО».

Размеры (в процентах от должностного оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- 3) при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

41. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

41.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем МАУК «ЦБС СГО», персонально в отношении каждого работника, занимающего общеотраслевую должность.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяются путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

42. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности в зависимости от установленной квалификационной категории устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности, должности которых предусматривают установление категории.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности в зависимости от установленной квалификационной категории:

- 1) высшая квалификационная категория – 0,15;
- 2) первая квалификационная категория – 0,10;
- 3) вторая квалификационная категория – 0,05.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности в зависимости от установленной квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

43. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, и средств, поступающих от приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда работников МАУК «ЦБС СГО».

44. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МБУК «ЦБС СГО»

45. Заработная плата руководителя МАУК «ЦБС СГО» и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью учреждения культуры, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работников в учреждении.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения утверждается постановлением Администрации Североуральского городского округа.

Размер среднемесячной заработной платы работников МАУК «ЦБС СГО» для определения размера должностного оклада руководителя учреждения исчисляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МАУК «ЦБС СГО», его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МАУК «ЦБС СГО» определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение средней заработной платы руководителя МАУК «ЦБС СГО» и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МАУК «ЦБС СГО» и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется в кратности от 1 до 6.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя МАУК «ЦБС СГО» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и предоставление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

46. С учетом условий труда руководителю МАУК «ЦБС СГО» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

47. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МАУК «ЦБС СГО» в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы МАУК «ЦБС СГО», критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры выплат стимулирующего характера

руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются Администрацией Североуральского городского округа.

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

48. Работникам МАУК «ЦБС СГО» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

50. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 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».

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

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы;

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

Размеры установленных выплат и порядок их установления определяются руководителем МАУК «ЦБС СГО» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАУК «ЦБС СГО», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты работнику МАУК «ЦБС СГО» и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока её выполнения.

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

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

53. В целях поощрения работников МАУК «ЦБС СГО» за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее – премии):

- 1) за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом МАУК «ЦБС СГО».

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель МАУК «ЦБС СГО». При этом наименовании премии и условия её осуществления включаются в Положения об оплате и стимулировании труда работников МАУК «ЦБС СГО».

54. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работника МАУК «ЦБС СГО» за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, указанных в пункте 5 настоящего Положения.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положениями об оплате и стимулировании труда работников МАУК «ЦБС СГО». В МАУК «ЦБС СГО» одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работниками 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;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

55. По решению руководителя МАУК «ЦБС СГО» работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, может быть установлена на срок от 1 года ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в культурной сфере деятельности.

Премия работникам МАУК «ЦБС СГО» выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 5 настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

56. Единовременно могут выплачиваться премии:

- 1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 должностных окладов при:

Поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия 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 должностному окладу.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, указанных в пункте 5 настоящего Положения.

57. В целях социальной защищенности работников МАУК «ЦБС СГО» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МАУК «ЦБС СГО» применяется единовременное премирование:

- 1) при награждении наградами;
- 2) в связи с праздничными и памятными датами;
- 3) в связи с праздничными и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании МАУК «ЦБС СГО», принятым руководителем учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАУК «ЦБС СГО».

58. Премирование работников МАУК «ЦБС СГО» осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- 1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания;
- 2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

59. Руководители МАУК «ЦБС СГО» при наличии экономии финансовых средств на оплату труда могут оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом МАУК «ЦБС СГО», принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАУК «ЦБС СГО», или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

60. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством.

61. Настоящее Положение продлевается автоматически до его официальной отмены.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МАУК «ЦБС СГО»,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25%
РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ЗА РАБОТУ
В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ И ПОСЕЛКАХ
ГОРОДСКОГО ТИПА**

1. Заведующие отделов.
2. Заведующие секторами.
3. Специалисты всех категорий: методист, библиотекарь, главный библиотекарь и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МАУК «ЦБС СГО»

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления размера среднемесячной заработной платы работников МАУК «ЦБС СГО» для определения размера должностного оклада руководителей учреждения.

2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера всех работников МАУК «ЦБС СГО» на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения МАУК «ЦБС СГО».

3. Среднемесячная заработная плата работников МАУК «ЦБС СГО» определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя МАУК «ЦБС СГО».

4. При определении среднемесячной численности работников МАУК «ЦБС СГО» учитывается среднемесячная численность работников, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников МАУК «ЦБС СГО», работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников МАУК «ЦБС СГО», работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МАУК «ЦБС СГО» на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники МАУК «ЦБС СГО», работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднесписочной численности работников учреждения культуры учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) 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);

38,5 часа – на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 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);

25 часов – на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) 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.

7. Среднесписочная численность работников МАУК «ЦБС СГО», являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего Порядка.