

«Согласовано»
Руководитель управления
социальной политики
Бендербя Н.Н.Бендербя
от «28» января 2017 г.

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
Приказом МКУК СЦБС
от «27» января 2017 г. № 1
М.И.Сластенкова М.И.Сластенкова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Среднеканская централизованная библиотечная система» подведомственного Управлению социальной политики Администрации Среднеканского городского округа, финансируемых из средств бюджета муниципального образования «Среднеканский городской округ»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Среднеканская централизованная библиотечная система» (далее - МКУК СЦБС), подведомственного Управлению социальной политики Администрации Среднеканского городского округа (далее – Учредитель), финансируемого из средств бюджета муниципального образования «Среднеканский городской округ», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь распоряжением Правительства Российской Федерации от «26» ноября 2012года № 2190-р Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, с учетом рекомендованных размеров должностных окладов руководителей, утвержденных постановлением Правительства Магаданской области от «23» октября 2014года № 901-пп «Об оплате труда руководителей областных государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров», во исполнение постановления губернатора Магаданской области от «12» марта 2013 года №43-п «Об утверждении Плана – мероприятий («дорожной-карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Магаданской области», постановления Правительства Магаданской области от «10» июля 2014г. №567-пп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству культуры, и туризма Магаданской области», рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, руководствуясь постановлением Администрации Среднеканского городского округа от 20.01.2017 г. №26 «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению социальной политики

Администрации Среднеканского городского округа, финансируемых из средств бюджета муниципального образования «Среднеканский городской округ».

1.2. Положение об оплате труда работников МКУК СЦБС финансируемых из средств бюджета муниципального образования «Среднеканский городской округ» (далее – Положение) носит для учреждения обязательный характер.

1.3. Условия оплаты труда работников в МКУК СЦБС определяются соглашениями и локальными нормативными актами учреждения, разработанными в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Магаданской области и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Магаданской области, а также настоящим Положением с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Системы платы труда работников МКУК СЦБС включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Положение об оплате труда работников, разрабатываемое МКУК СЦБС, предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем МКУК СЦБС с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.7. С учетом условий труда работникам МКУК СЦБС устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

1.8. Работникам МКУК СЦБС выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.9. Фонд оплаты труда работников МКУК СЦБС формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, утвержденных в бюджете МО «Среднеканский городской округ» в пределах лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.10. Штатное расписание МКУК СЦБС утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности данного учреждения и формируется, исходя из фонда оплаты труда работников учреждения.

1.11. Для работников МКУК СЦБС может применяться почасовая оплата труда.

2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ (рублей):			
	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии
нет	6690	7200	9370 (библиограф. библиотекарь)	12480 (Заведующий отделом обслуживания библиотеки)

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности, руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размер базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (рублей):
-------------------------	--

	первый уровень	второй уровень	третий уровень	четвертый уровень
1 квалификационный уровень	4430	5180 (художник)	7670	10690

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МКУК СЦБС устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания; увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьей 148 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.3. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. За работу в выходные и праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.5. Ежемесячная доплата специалистам за удаленность от административного центра Магаданской области – в размере, установленном Решением Собрания представителей Среднеканского городского округа от 20.12.2016г. №64 «Об установлении ежемесячных выплат работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Среднеканский городской округ».

3.6. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников МКУК СЦБС за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников МКУК СЦБС по соответствующим ПКГ или в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, размеры и условия устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере «культура» в процентах (по возрастающей от 1% до 20%) от оклада (должностного оклада).

Размеры к окладу за стаж работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – до 5 %;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 10 %;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 15 %;
- при стаже работы свыше 15 лет – до 20 %.

Выплаты за стаж непрерывной работы в МКУК СЦБС устанавливается по основной должности.

4.5. При определении размеров премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать показатели и критерии оценки эффективности труда работников (приложение №1), разработанные в учреждении для каждой категории персонала.

Премия по итогам работы начисляется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

5. Условия оплаты труда руководителя МКУК СЦБС

5.1. Оплата труда руководителя МКУК СЦБС, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации от 12 апреля 2013г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от масштаба управления учреждением, сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения как произведение

размера должностного оклада, установленного в зависимости от масштаба управления согласно таблице №1.

Таблица №1

Диапазон штатной численности, единиц	Размеры должностных окладов, рублей
до 30	20 000

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю МКУК СЦБС, устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации и следующих видов:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания; увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю МКУК СЦБС, устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах по следующим видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ.
- премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование руководителя МКУК СЦБС, осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, которые утверждаются для руководителя локальным нормативным актом Учредителя.

5.6. Учредитель осуществляет контроль за предельной долей оплаты труда руководителя в фонде оплаты труда и предельного размера соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников МКУК СЦБС.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Доля оплаты труда руководителя в фонде оплаты труда учреждения при штатной численности до 30 единиц не должна превышать - 35%.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКУК СЦБС и среднемесячной заработной платы работников

учреждения (без учета заработной платы руководителя) выстраивается в размере:

Диапазон штатной численности, единиц	Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждений
до 50	2

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам МКУК СЦБС может быть оказана материальная помощь в размере не более 5,0 тыс. рублей в следующих особых случаях:

- рождение ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
- смерти (гибели) близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, детей, брата, сестры) на основании свидетельства о смерти.

«СОГЛАСОВАНО»

Руководитель Управления социальной
политики Администрации

Среднеканского городского округа

Бендеберя Н.Н.

2017 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МКУК СЦБС

Сластенкова М.И.

2017 г.



**Изменения в Положение
об оплате труда работников муниципального
казенного учреждения культуры
«Среднеканская централизованная
библиотечная система» подведомственного
Управлению социальной политики Администрации
Среднеканского городского округа, финансируемого
из средств бюджета муниципального образования
«Среднеканский городской округ».**

Утв. приказом от 19.01.2017 г. № 9
по основной деятельности МКУК СЦБС

1. Изложить пункт 2.1 «Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Среднеканская централизованная библиотечная система» подведомственного Управлению социальной политики Администрации Среднеканского городского округа, финансируемого из средств бюджета муниципального образования «Среднеканский городской округ» в следующей редакции:

«2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ (рублей):			
	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии
нет		7700	10030 (библиотекарь. Библиограф)	14660 (заведующий отделом обслуживания библиотеки)

2. Изложить пункт 4.5. «Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Среднеканская централизованная библиотечная система» подведомственного Управлению социальной политики Администрации Среднеканского городского округа, финансируемого из средств бюджета муниципального образования «Среднеканский городской округ» в следующей редакции:

«4.5. При определении размеров стимулирующих выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников МКУК СЦБС (приложение №1)

Приложение
к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате
труда работников муниципального казенного
учреждения культуры «Среднеканская
централизованная библиотечная система»
подведомственного Управлению социальной
политики Администрации Среднеканского
городского округа, финансируемых
из средств бюджета муниципального
образования «Среднеканский городской округ»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников МКУК СЦБС

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в процентах	периодичность
1. Выполнение плановых показателей библиотеки	Личный вклад работника в выполнение и перевыполнение значений плановых показателей работы библиотеки и основных контрольных показателей	0-20	ежеквартально
	Максимально возможное количество процентов по критерию:	20	
2. Качество выполняемых работ	Своевременность и оперативность выполнения поручений, предоставления документов, информации, планов, отчетов	0-10	ежемесячно
	Участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа библиотеки среди населения (участие в массовых мероприятиях, проявление инициативы, разработка проектов, публикации, выступления в СМИ, подготовка информации для размещения на сайте)	0-10	ежемесячно
	Использование в работе технических средств, обеспечивающих повышение производительности труда	0-5	ежемесячно
	Творческий подход в организации деятельности (внедрение новых методик, форм работы и технологий)	0-5	ежеквартально
	Максимально возможное количество процентов по критерию:	30	
3. Интенсивность и напряженность работы	Полнота и целесообразность использования фонда рабочего времени	0-10	ежемесячно
	Своевременность и оперативность выполнения срочных/незапланированных поручений	0-10	ежемесячно
	Выполнение в короткие сроки большого объема работы	0-10	ежемесячно
	Выполнение сложных заданий	0-10	ежеквартально
	Максимально возможное количество процентов по критерию:	40	
4. Соблюдение трудовой и производственной дисциплины	Нарушение трудовой дисциплины	Нарушается неоднократно - минус 10 % Однократно - минус 5 % Соблюдается - плюс 10 %	ежемесячно
	Несоблюдение норм профессиональной и производственной этики	Минус 10 %	ежемесячно

	Обоснованные претензии и жалобы на работника библиотеки со стороны пользователей библиотеки	Есть – минус 10 % Нет – 0 %	ежемесячно
	Несоблюдение норм техники безопасности и охраны труда	Минус 5%	ежемесячно
Максимально возможное количество процентов по критерию:		10	
Всего количество процентов		100	