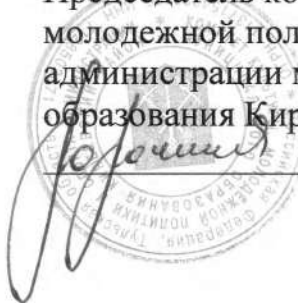


СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета культуры,
молодежной политики и спорта
администрации муниципального
образования Киреевский район
В. А. Воронина



приложение
к приказу директора
МКУК «Киреевская РЦБС»

от 04.10.2022 г. № 95-09.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников

Муниципального казённого учреждения культуры

«Киреевская районная централизованная библиотечная система»

Муниципального образования Киреевский район

Председатель комитета культуры,
молодежной политики и спорта

директора
МКУК «Киреевская РЦБС»

администрации муниципального

образования Киреевский район

от 04.10.2022 г. № 95-09.

В. А. Воронина

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «Киреевская районная централизованная библиотечная система» муниципального образования Киреевский район (далее Положение, работники, учреждение) разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Киреевский район от 07 октября 2022г, №774 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Киреевский район от 29.12.2020 №843 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Киреевский район и муниципального образования город Киреевск Киреевского района», в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителя;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;

размеры должностных окладов (окладов), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении за счет всех источников финансирования;

другие вопросы оплаты труда.

Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемые по приказу, согласованному с комитетом культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования Киреевский район, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения с учётом достижений показателей муниципального задания и оценки показателей эффективности деятельности учреждения.

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

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных организаций (учреждений) муниципального образования Киреевский район соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципального казенного учреждения.

2. **Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам**

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципального казенного учреждения.

2. **Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам**

Должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	11490
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	13099

Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер должностного оклада (оклада), руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	10 498
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	11376

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Должности по уровням	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Наименование должности	
2 квалификационный уровень	10 498
Специалист по закупкам	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	11376

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности

3. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в отношении к должностному окладу (окладу).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 4-7 настоящего раздела Положения.

4. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 3 лет до 5 лет включительно - 0,05;

свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,1;

свыше от 10 лет до 15 лет включительно - 0,15;

свыше 15 лет - 0,2.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

6. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

- при наличии второй квалификационной категории - 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;
- при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

работникам библиотек при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

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

8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

им присвоена квалификационная категория;

9. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
3. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	6331,00

9. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

10. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие, повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
персональный повышающий коэффициент к окладу;

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 11-13 настоящего раздела Положения.

11. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 1 года до 3 лет включительно - 0,05;

свыше 3 лет до 5 лет включительно - 0,1;

свыше 5 лет - 0,15.

Исчисление стажа Работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения и его заместителей

12. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13. Должностной оклад руководителя учреждения:

Наименование учреждения	Размер оклада, руб.
Директор районной централизованной библиотечной системы	29851,00

14. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13. Должностной оклад руководителя учреждения:

Наименование учреждения	Размер оклада, руб.
-------------------------	---------------------

15. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается руководителю, его заместителям в зависимости от стажа работы:

- от 3 лет до 5 лет включительно - 0,05;
- свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,1;
- свыше от 10 лет до 15 лет включительно - 0,15;
- свыше 15 лет - 0,2.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

16. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

17. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем и включается в трудовой договор.

18. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения учредителем производится премирование руководителя учреждения.

19. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

20. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

21. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5.

5. Размеры и условия осуществления выплат

17. Размер компенсационного характера

21. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

19. Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

20. В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

22. Минимальный размер выплат работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

21. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

23. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

24. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы — не менее двойного размера.

26. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

27. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Расчет должностного оклада (оклада) производится путем деления должностного оклада (оклада) на среднеемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

29. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

31. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок. При назначении выплаты следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

применение поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и государственных программ.

32. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

применение поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и государственных программ.

33. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств бюджета муниципального образования

Киреевский район и муниципального образования город Киреевск и иных межбюджетных трансфертов, поступивших из бюджета Тульской области

бюджетам муниципальных образований Тульской области на частичную

повышению уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

компенсацию расходов по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры.

При осуществлении выплат следует учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с учредителем.

Премииальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

34. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям

руководителей, по представлению заместителей руководителя учреждения; остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения,

на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений. Размер выплат определяется на основе Положения учреждения.

35. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательный характер.

36. При ухудшении показателей работы выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

37. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, руководителем учреждения с

учетом показателей эффективности работы.

37. Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в

следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный» (кроме работников театрально-концертных учреждений) — 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) — 0,25;

награжденных отраслевыми знаками — 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных

дополнительных выплат.

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

38. Работникам (руководителям) учреждения оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимает в отношении: работников учреждения, заместителей руководителя — руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения;
руководителя учреждения — комитет культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования Киреевский район, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом указанного органа исполнительной власти Киреевского района, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

38. Работникам (руководителям) учреждения оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимает в отношении: работников учреждения, заместителей руководителя — руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения;
руководителя учреждения — комитет культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования Киреевский район, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом указанного органа исполнительной власти Киреевского района.

ПОЛОЖЕНИЕ
об исчислении стажа работы для установления повышающего
коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, включается:
- а) время работы в библиотеках по занимаемой должности или специальности;
 - б) время работы в органах исполнительной власти на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;
 - в) время службы в Вооруженных Силах согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
 - г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Включение в стаж иных периодов работы производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, утвержденным локальным актом учреждения. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом учреждения создается соответствующая комиссия. Иные периоды работы в совокупности не должны превышать пять лет.

2. Назначение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя.

3. Повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Включение в стаж иных периодов работы производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, утвержденным локальным актом учреждения. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом учреждения создается соответствующая комиссия. Иные периоды работы в совокупности не должны превышать пять лет.

2. Назначение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя.

3. Повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за