УТВЕРЖДЕНО

постановлением мэра

от 03 февраля 2020 года № 12

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Ногликская централизованная библиотечная система

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников централизованной библиотечной системы (далее - ЦБС) муниципального образования «Городской округ Ногликский», которые применяются при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников централизованной библиотечной системы муниципального образования «Городской округ Ногликский» (далее - Учреждение) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=103996EE1402A21C9395349CBB194066E861EC02C9C9269115E1C998DDm9B) должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=103996EE1402A21C9395349CBB194066E864E605C6C9269115E1C998DDm9B) работ и профессий рабочих.

1.7. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и других работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов),

повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров и рабочих, устанавливаются согласно следующим приложениям к настоящему Положению:

- приложение 1 «Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приложение 2 «Должностные [оклады](consultantplus://offline/ref=9C6C2D2B1FA1EA3C4FCEEE3BC94C0940660593E3831211543BA627334DB9CF299C495779AE6A8AD04FEADF0A77B) руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;

- приложение 3 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых нормативно-правовым актом муниципального образования «Городской округ Ногликский», в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих присваиваются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам учреждений, работающим на селе, за исключением рабочих, должностные оклады повышаются на 25%.

2.6. Работникам Учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;

- коэффициент уровня управления;

- коэффициент масштаба управления;

- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;

- коэффициент внутридолжностного наименования;

- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размер повышающего коэффициента |
| Среднее профессиональное образование | 0,20 |
| Высшее профессиональное образование | 0,30 |

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.8. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

| Наименование должности | Размер повышающего коэффициента |
| --- | --- |
| Главный хранитель фондов | 0,55 |
| Заведующий архивом | 0,25 |
| Заведующий отделом:  централизованной библиотечной системы;  централизованной библиотечной системы - заведующий районной (городской, детской) библиотекой, не имеющей статус юридического лица;  библиотеки (за исключением сельской), входящей в состав централизованной библиотечной системы;  библиотеки, имеющей статус юридического лица | 0,40 |
| Заведующий отделом библиотеки, имеющей статус юридического лица, - заведующий сельской библиотекой | 0,10 |
| Заведующий отделом централизованной библиотечной системы- заведующий сельской библиотекой, не имеющей статус юридического лица | 0,10 |
| Заведующий сектором:  централизованной библиотечной системы;  библиотеки, входящей в состав централизованной библиотечной системы; библиотеки, имеющего статус юридического лица | 0,10 |
| Заведующий складом | 0,25 |
| Заведующий хозяйством | 0,25 |
| Начальник хозяйственного отдела | 0,25 |

2.9. Повышающий коэффициент масштаба управления устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приложение 1 к настоящему Положению), зависит от штатной численности библиотечной системы, их структурных подразделений и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Штатная численность централизованной библиотечной системы, ед. | Размер повышающего коэффициента |
| Главный хранитель фондов | 81 и выше | 0,20 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Штатная численность структурного подразделения, ед. | Размер повышающего коэффициента |
| Заведующий отделом: централизованной библиотечной системы;  централизованной библиотечной системы - заведующий районной (городской, детской) библиотекой, не имеющей статус юридического лица | до 5 включительно | 0,05 |
| от 6 до 15 | 0,25 |
| от 16 до 25 | 0,45 |
| от 26 до 40 | 0,80 |
| 41 и выше | 0,95 |
| Заведующий отделом библиотеки, имеющей статус юридического лица - заведующий сельской библиотекой | от 4 и выше | 0,30 |
| Заведующий отделом централизованной библиотечной системы - заведующий сельской библиотекой, не имеющей статус юридического лица | от 4 и выше | 0,30 |
| Заведующий отделом библиотеки (за исключением сельской), входящей в состав централизованной библиотечной системы | до 5 включительно | 0,05 |
| 6 и выше | 0,25 |
| Заведующий отделом библиотеки, имеющей статус юридического лица | до 5 включительно | 0,05 |
| 6 и выше | 0,25 |

2.10. Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, (приложение 1 к настоящему Положению), в квалификационных характеристиках, которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Внутридолжностная квалификационная категория | Размер повышающего коэффициента |
| I категория | 0,40 |
| II категория | 0,20 |

2.11. Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования устанавливается к должностному окладу работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приложение 1 к настоящему Положению), при наличии в должностном наименовании слов «главный», «ведущий» в следующих размерах:

| Должностное наименование | Размер повышающего коэффициента |
| --- | --- |
| «главный» | 0,90 |
| «ведущий» | 0,50 |

2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам, в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер повышающего коэффициента |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | 0,55 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 0,55 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 0,40 |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 0,55 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 0,55 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего и четвертого уровня | 0,65 |

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда (приложение 3 к Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к должностному окладу в размере 0,65.

2.13. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, предусмотренных пунктами 2.7 - 2.12 настоящего Положения, не образует новый должностной оклад.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=5E3991B48C149610F28A2605A2AF83F5546970FE28EB1F8187D27F749BD468B6D035F6A671ABE83BjFh5A) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=9BBFAE31EB48A0D9F9CC58A366C01C0E51562FDBEDC8991F5468FF969459A9B4D5C818E8F0L61EG) ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.5. Повышенная 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](consultantplus://offline/ref=9BBFAE31EB48A0D9F9CC58A366C01C0E51562FDBEDC8991F5468FF969459A9B4D5C818E8F1L612G) ТК РФ.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.4, 3.5, 3.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада).

3.8. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются на всю сумму заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- за знание и применение в работе иностранных языков;

- молодым специалистам;

4.1.2. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры;

4.1.3. Премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, (приложение 1 к настоящему Положению), владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе, устанавливается надбавка за знание и применение в работе иностранных языков к должностному окладу в следующих размерах:

- за знание одного иностранного языка - 10 процентов;

- двух и более - 15 процентов.

4.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в течение первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего (среднего) профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение на должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 10 процентов.

4.4.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждениях по профилю полученного образования.

4.4.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в под[пунктах 4.4.4](consultantplus://offline/ref=EBC437A67E01D62F98E0589B1B763333E806DFF0C11861075A07E4E167504ADE086D3CCAB31DFE5DBA0033HEq5A) и [4.4.5 настоящего Положения.](consultantplus://offline/ref=EBC437A67E01D62F98E0589B1B763333E806DFF0C11861075A07E4E167504ADE086D3CCAB31DFE5DBA0033HEq4A)

4.4.3. Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в под[пункте 4.4.4](consultantplus://offline/ref=EBC437A67E01D62F98E0589B1B763333E806DFF0C11861075A07E4E167504ADE086D3CCAB31DFE5DBA0033HEq4A) настоящего Положения.

4.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях культуры в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.5. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры в следующих размерах:

| Стаж работы | Размеры надбавки, % |
| --- | --- |
| от 1 до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| свыше 15 лет | 40 |

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры не устанавливается молодым специалистам, которым установлена доплата в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.5.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры (далее - надбавка) исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.

Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.5.2. Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5.3. Исчисление стажа работы производится директором Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

После определения стажа работы в Учреждении издается приказ директора о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому устанавливается трудовой стаж. Исчисление и выплата надбавки в дальнейшем производится на основании приказа директора Учреждения по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.5.4. В стаж работы, необходимый для установления надбавки, засчитываются:

- периоды работы в учреждениях (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в библиотеках независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в книжных палатах, библиотечных коллекторах независимо от ведомственной принадлежности в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

- периоды преподавательской работы на курсах библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в высших (средних) профессиональных (специальных) образовательных учреждениях и в учебно-курсовой сети;

- периоды работы в институтах культуры и в других высших (средних) профессиональных (специальных) образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку специалистов для библиотек и учреждений культуры;

- периоды работы в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры (детские школы искусств, детские музыкальные, художественные школы);

- периоды работы в должности редактора специальных библиотечных периодических изданий;

- периоды работы на руководящих должностях или в качестве специалистов по культуре в отделах и управлениях культуры либо в методических отделах и кабинетах.

4.5.5. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период времени нахождения на пенсии, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним следовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.6. Стаж работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения полномочий депутата, исполнение которых следовало непосредственно за работой в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.7. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период обучения в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, в аспирантуре, если этим периодам непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности, при условии трудоустройства в учреждение (организацию) культуры независимо от ведомственной принадлежности не позднее трех месяцев после окончания образовательного учреждения.

4.5.8. Стаж работы сохраняется не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности (штата работников) учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.9. Женам (мужьям) военнослужащих, увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы непрерывный стаж работы не прерывается, но в него не включается время перерыва в работе вне зависимости от наличия (отсутствия) во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников (критериев оценки труда).

Показатели премирования работников (критерии оценки труда) утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Показатели премирования работников (критерии оценки труда) должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Условия оплаты труда директора Учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директору Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 4 «Должностной [оклад](consultantplus://offline/ref=9C6C2D2B1FA1EA3C4FCEEE3BC94C0940660593E3831211543BA627334DB9CF299C495779AE6A8AD04FE8D50A77B) директора библиотеки, централизованной библиотечной системы» к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются на 15 и 20 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

5.4. Директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от штатной численности Учреждения, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждение | Штатная численность Учреждения, ед. | Размер повышающего коэффициента |
| Централизованная библиотечная система | до 40 включительно | 0,15 |
| от 41 до 80 | 0,45 |
| 81 и выше | 1,00 |
| Библиотека, имеющая статус юридического лица | от 6 до 15 | 0,45 |
| от 16 до 25 | 0,55 |
| 26 и выше | 0,80 |

5.5. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.6. Директору Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера: премиальные выплаты по итогам работы, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей директора, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

В качестве одного из критериев оценки деятельности директора, при установлении ему премии по итогам работы за месяц, квартал установить выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Размеры, порядок и критерии премирования директора Учреждения устанавливаются Департаментом социальной политики администрации муниципального образования «Городской округ Ногликский», осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается директору Учреждения исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений администрации муниципального образования и вице-мэра муниципального образования «Городской округ Ногликский»;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

5.7. Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 4.1.3 настоящего Положения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Средняя заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера соответствующего Учреждения.

6. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров должностных окладов, окладов по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (должностных окладов), предусматриваются средства (в расчете на год) на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.3 настоящего Положения для:

1) рабочих – не менее 55 процентов от суммы двенадцатикратного размера окладов;

2) директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера – не менее  
50 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

3) других категорий работников, не указанных в настоящем пункте, - не менее 35 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов;

6.5. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 3.1.3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных подпунктом 4.1.3 настоящего Положения, производятся исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

6.7. За счет экономии средств фонда оплаты труда в Учреждениях могут осуществляться выплаты материальной помощи и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия осуществления выплат социального характера, в том числе материальной помощи, единовременных премий, устанавливаются локальным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором в соответствии с нормативными правовыми актами Сахалинской области и муниципального образования «Городской округ Ногликский».