

РЕСПУБЛИКА АДЫГЕЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ТАХТАМУКАЙСКАЯ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ
ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»

ПРИКАЗ

09.01.2020г.

№ 1-О

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
МБУ «ТМЦБС»**

На основании постановления администрации МО «Тахтамукайский район» №1302 от 23.09.2019г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Тахтамукайская межпоселенческая централизованная библиотечная система».
2. Ввести в действие Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Тахтамукайская межпоселенческая централизованная библиотечная система» с 01.01.2020г. (Приложение)
3. Признать утратившим силу Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Тахтамукайская межпоселенческая централизованная библиотечная система» от 09.01.2018г.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ «ТМЦБС»



С.А. Шехель

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Тахтамукайская межпоселенческая централизованная библиотечная система»

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район», по видам экономической деятельности «Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Тахтамукайская межпоселенческая централизованная библиотечная система» (далее- МБУ «ТМЦБС»)

2. Системы оплаты труда в муниципальных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, настоящим Положением с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

4) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения представительного органа работников (иных представителей работников).

3. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работников муниципального учреждения предельными размерами не ограничивается.

6. Условия оплаты труда работников учреждений, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

7. Оплата труда работников конкретного учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников соответствующего муниципального учреждения (далее – Положение).

8. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения.

9. Фонд оплаты труда работников МБУ «ТМЦБС» формируется исходя из объема субсидий, поступающих муниципальному бюджетному учреждению, из бюджета МО «Тахтамукайский район», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Системы оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливаются с учетом того, чтобы размеры окладов (должностных окладов) составляли не ниже 50-55 процентов, 10-15 процентов – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников учреждений и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБУ «ТМЦБС» и работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

1. Заработная плата работников муниципального учреждения включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда не ниже следующих минимальных размеров окладов (должностных окладов):

Наименование профессиональной квалификационной группы	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (в рублях)
---	---

1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	9300
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	11600
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	13000
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии»	14400
5. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8100
2 квалификационный уровень	8500
6. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7400
2 квалификационный уровень	7800
3 квалификационный уровень	7900
4 квалификационный уровень	8200
5 квалификационный уровень	8700
7. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8500
2 квалификационный уровень	8700
3 квалификационный уровень	9000
4 квалификационный уровень	9300
5 квалификационный уровень	9500
8. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11600
2 квалификационный уровень	12100
3 квалификационный уровень	12400

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к иным ПКГ, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения не ниже установленных положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность по соответствующему виду экономической деятельности.

4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих подразделений.

5. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- 3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- 4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в процентном отношении к окладу.

7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

10. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения приведены в пунктах 11-16 настоящего раздела.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах **3,0**.

12. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам учреждений:

- 1) в учреждениях, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры, – в размере до 0,30;
- 2) в библиотеках для слепых – в размере до 0,30;

13. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя муниципального учреждения и окладам (должностным окладам) работников муниципальных учреждений, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

14. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения из числа работников культуры, искусства и кинематографии к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, составляют:

Квалификационные категории	Размер повышающего коэффициента
Ведущий	до 0,50
Высшая категория	до 0,40

Первая категория	до 0,30
Вторая категория	до 0,20

15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, замещающим должности, предусматривающие должностное категорирование, за исключением должностей, по которым предусмотрена квалификационная категория в соответствии с пунктом 14 настоящего раздела, в следующих размерах:

Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1. Главный	до 0,50
2. Ведущий	до 0,40
3. Старший	до 0,40
4. Высшая категория	до 0,35
5. Первая категория	до 0,30
6. Вторая категория	до 0,25
7. Третья категория	до 0,20

16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается научным работникам, замещающим должности, предусматривающие квалификационные уровни, в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	до 0,25
2 квалификационный уровень	до 0,30
3 квалификационный уровень	до 0,35
4 квалификационный уровень	до 0,40
5 квалификационный уровень	до 0,50

17. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

18. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

1. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, не ниже следующих минимальных размеров окладов:

Разряды по Единой тарифной сетке	Минимальный размер оклада
----------------------------------	---------------------------

	(в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6400
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, уборщик территории, вахтер, дворник, истопник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий)	6600
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6900
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7200
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)	7500
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7800
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (костюмер, настройщик пианино и роялей)	8400

2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

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

4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

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

7. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 8-10 настоящего раздела.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

9. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

10. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

11. Рабочим могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, №16).

5. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с

предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральным законодательством и (или) решениями вышестоящих органов.

6. При предоставлении трудового отпуска руководителю муниципального бюджетного учреждения производится единовременная денежная выплата в размере двух должностных окладов

7. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

8. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения руководителем учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Примерного положения, с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения.

9. Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Адыгея.

2. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) 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).

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 146-147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4. Размер выплат 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), устанавливается в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам учреждений осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за выслугу лет;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Конкретные размеры и условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) работникам учреждения из числа персонала музеев, галерей, культурно-досуговых учреждений и библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

2) работникам учреждения, занимающим общеотраслевые должности служащих, и работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, – за интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной работы, а также бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

5. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу – в пределах 300 процентов оклада.

6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных по основному профилю деятельности (профессии, специальности), в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер выплаты в процентах от оклада
1. От 1 года до 3 лет	до 5
2. От 3 до 5 лет	до 10
3. Свыше 5 лет	до 15

7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

1) до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

2) до 15 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

3) до 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

4) до 25 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

8. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ рабочим, устанавливается за классность водителя в процентном отношении к окладу:

1) 1-й класс – 25%;

2) 2-й класс – 15%.

9. Работникам учреждений могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

10. Размер премиальных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере. Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

11. Премирование работников учреждений осуществляется на основе положения о премировании, регламентирующего показатели и условия выплаты премий, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа МБУ «ТМЦБС» и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

8. Другие вопросы оплаты труда

1. При предоставлении работнику учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска по его заявлению производится единовременная выплата в размере одного месячного оклада.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части указанная единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска по желанию работника.

2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь производится в пределах установленного фонда оплаты труда.

3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

-Смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти;

-При рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;

-В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств.

4. В отдельных случаях, директор вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

5. В случае смерти (гибели) работника его семье или его родителям, а при их отсутствии другим родственникам на основании свидетельства о смерти может выплачиваться материальная помощь по их заявлению при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство.

6. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается Учредителем.