

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ПОРОНАЙСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»
(МБУК «Поронайская ЦБС»)**

Приказ

17 января 2022 г.

№ 8

г. Поронайск

Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Поронайская централизованная библиотечная система»

В соответствии с Постановлением Администрации Поронайского городского округа от 28 декабря 2021 года № 1290 «Об системе оплаты труда работников муниципальных библиотек»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система» с 17 января 2022 (приложение).
2. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2021.
3. Признать утратившим силу приказ №9 §1 от 04 февраля 2021 «Об утверждении локального акта».
4. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



Е.Ю. Трубицина

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ПОРОНАЙСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»
(МБУК «Поронайская ЦБС»)**

СОГЛАСОВАНО
общим собранием трудового коллектива
МБУК «Поронайская ЦБС»
(протокол №1 от 16.01.2022)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом и.о. директора
МБУК «Поронайская ЦБС»
от 17.01.2022 № 8

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения культуры «Поронайская
централизованная библиотечная система»**

г. Поронайск
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система», которая применяется 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 муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система» (далее - Учреждения) 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, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на общетраслевые должности директоров, 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 Учреждения, 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 и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда 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 отдельно 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 Учреждений, за исключением директоров Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и рабочих, устанавливаются согласно следующим приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады работников культуры»;
- приложение № 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей»;

2.3. 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).

2.4. Работникам Учреждения, работающим на селе, за исключением рабочих, должностные оклады повышаются на 25%.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;
- коэффициент уровня управления;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент внутри должностного квалификационного категорирования;
- коэффициент внутри должностного 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.

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

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,20
Высшее образование	0,30

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

2.7. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается к должностному окладу работника в следующем размере:

Наименование должности	Размер повышающего коэффициента
Заведующий отделом централизованной библиотечной системы	0,40

2.8. 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 библиотеки (централизованной библиотечной системы), их структурных подразделений и устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Штатная численность структурного подразделения, ед.	Размер повышающего коэффициента
Заведующий отделом библиотеки (за исключением сельской), входящей в состав централизованной библиотечной системы	до 5 включительно	0,05
	6 и выше	0,25

2.9. Повышающий коэффициент внутри должностного 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 внутри должностное квалификационное категорирование, в следующих размерах:

Внутри должностная квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
---	---------------------------------

I категория	0,40
II категория	0,20

2.10. Повышающий коэффициент внутри должностного 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

2.11. 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
Должности работников культуры ведущего звена	0,30
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	0,50
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	0,55

2.12. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, предусмотренных пунктами 2.6 – 2.12 настоящего Положения, не образует новый должностной оклад.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. 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 сверхурочную работу;

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

- районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. 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 ТК РФ.

3.3. 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 ТК РФ.

3.4. 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.

3.5. К заработной плате работников Учреждений применяются установленные федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области 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 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. Работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение N 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.

4.3. 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.

4.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет включительно, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждениях по профилю полученного образования.

4.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня

заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.4.4 и 4.4.5 настоящего Положения.

4.3.3. Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливается от даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4.4 настоящего Положения.

4.3.4. 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.

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

4.4. Работникам Учреждений 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.

4.4.1. 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.

4.4.2. 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.

4.4.3. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие 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.

4.4.4. 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.

4.4.5. 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.

4.4.6. 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.

4.4.7. 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.

4.4.8. 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.

4.4.9. 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.

4.5. 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.

4.6. 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 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 Учреждений от приносящих доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения. Премия за наставничество назначается единовременно по окончании испытательного срока вновь принятого работника при условии продолжения его трудовой деятельности.

Порядок и условия выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения.

4.7. 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.

4.8. 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 № 3 «Должностной оклад директора (заведующего) 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

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 устанавливаются Департаментом образования, культуры и спорта Администрации Поронайского городского округа.

5.6. Директору Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

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

Размеры, порядок и критерии премирования директора Учреждения устанавливаются постановлением Администрации Поронайского городского округа.

5.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся директорам Учреждений, по согласованию с вице-мэром Поронайского городского округа, осуществляющим контроль за деятельностью и координацию работы Департамента образования, культуры и спорта Администрации Поронайского городского округа, по форме представления о премировании директора библиотеки, централизованной библиотечной системы за выполнение особо важных и сложных работ, предусмотренной приложением № 4 к настоящему Положению.

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

- качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных работ и поручений Администрации Поронайского городского округа, директора Департамента образования, культуры и спорта Администрации Поронайского городского округа;

- 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.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается директору Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

5.7. Заместителям директора 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.

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 Поронайский городской округ, 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 должностных окладов, окладов, предусматриваются средства (в расчете на год) на выплату премий в соответствии с подпунктом 4.1.3 настоящего Положения для:

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

2) 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, производится 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. При оплате труда работников учреждений предельно допустимая доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

6.8. 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 Поронайского городского округа.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Поронайская централизованная библиотечная система»,
утвержденному приказом директора
от 17.01.2022 № 8

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Наименование должности	Требования к квалификации	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»		
Библиотекарь	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	10914
Библиотекарь II категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет	10914
Библиотекарь I категории	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет	10914
Ведущий библиотекарь	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет	10914
Главный библиограф	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности ведущего библиографа (библиотекаря) не менее 3 лет, в должности библиографа I категории - не менее 5 лет	10914
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 5 лет	15078

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Поронайская централизованная библиотечная система»,
утвержденному приказом директора
от 17.01.2022 № 8

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Техник-программист II категории среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста не менее 2 лет	9725
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	10914

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Поронайская централизованная библиотечная система»,
утвержденному приказом директора
от 17.01.2022 № 8

**ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД
ДИРЕКТОРА (ЗАВЕДУЮЩЕГО) БИБЛИОТЕКИ,
ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ БИБЛИОТЕЧНОЙ СИСТЕМЫ**

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
Директор (заведующий) централизованной библиотечной системы высшее профессиональное образование (библиотечное, экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в органах культуры, библиотеках не менее 5 лет	29669

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Поронайская централизованная библиотечная система»,
утвержденному приказом директора
от 17.01.2022 № 8

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

**о премировании директора библиотеки, централизованной библиотечной системы
за выполнение особо важных и сложных работ**

СОГЛАСОВАНО

(Ф.И.О., подпись вице-мэра Поронайского
городского округа)
« » _____
(дата)

Представление о премировании директора _____,
(наименование учреждения)

подведомственного _____;
(наименование органа местного самоуправления Администрации Поронайского городского округа)

1. _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) директора подведомственного учреждения)

2. Основание премирования: _____

(в соответствии с установленными критериями)

3. Краткая информация о результатах выполнения директором Учреждения особо важных и сложных работ: _____

4. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается в размере: _____

(устанавливается руководителем органа местного самоуправления Администрации Поронайского городского округа)

5. Дисциплинарные взыскания _____

(указывается информация об отсутствии дисциплинарных взысканий)

(Ф.И.О. руководителя органа местного самоуправления Администрации Поронайского городского округа) _____»
(подпись)

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«Поронайская централизованная библиотечная система»
(МБУК «Поронайская ЦБС»)**

Приказ

10 марта 2022 г.

№45

г. Поронайск

О внесении изменений в
Положение об оплате труда

На основании Постановления Администрации Поронайского городского округа от 01 марта 2022 №178 «О внесении изменения в постановление Администрации Поронайского городского округа от 28.12.2021 № 1290 «О системе оплаты труда работников муниципальных библиотек»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система», утвержденное приказом директора МБУК «Поронайская ЦБС» от 17.01.2022 № 8 следующие изменения, изложив пункт 4.3.1. «раздела 4 Выплаты стимулирующего характера» в следующей редакции:

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

2. Настоящий приказ вступает силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора



Е.Ю. Трубицина

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ПОРОНАЙСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»
(МБУК «Поронайская ЦБС»)**

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБУК «Поронайская ЦБС»
от 10.03.2022 № 45

**Изменения в ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Поронайская централизованная
библиотечная система»**

г. Поронайск
2022 г.

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

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ПОРОНАЙСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»
(МБУК «Поронайская ЦБС»)**

Приказ

21 марта 2023 г.

№ 45

г. Поронайск

О внесении изменений в приказ
от 17.01.2022 № 8 «Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская
централизованная библиотечная система»

На основании постановления Администрации Поронайского городского округа от 10 марта 2023 года № 234 «О внесении изменений в постановление Администрации Поронайского городского округа от 28.12.2021 № 1290 «О системе оплаты труда работников муниципальных библиотек», в соответствии с распоряжением Правительства Сахалинской области от 23.01.2023 г. № 72-р «О внесении изменений в некоторые распоряжения Сахалинской области», Администрация Поронайского городского округа,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система», утвержденное приказом директора МБУК «Поронайская ЦБС» от 17.01.2022 № 8 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Поронайская централизованная библиотечная система», (далее - Положение) следующие изменения:

1.1. пункт 2.12 изложить в следующей редакции:

«2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).»;

1.2. пункт 3.5 изложить в следующей редакции:

«3.5. К заработной плате работников Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области применяются районный коэффициент и процентная надбавка.»;

1.3. в разделе 4:

1.3.1. в подпункте 4.1.1 пункта 4.1 слова «молодым специалистам» заменить словами «выпускникам образовательных учреждений»;

1.3.2. пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение № 1 к настоящему Положению), в возрасте до 30 лет (далее - выпускники), устанавливается надбавка выпускникам

образовательных учреждений (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 10 процентов.

4.3.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.

4.3.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4.3 настоящего пункта.

4.3.3. Выпускникам, 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, в том числе по мобилизации, 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 начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности) и продолжившим работу в учреждениях культуры в качестве специалистов, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.»;

1.3.3. в пункте 4.4 абзац после таблицы изложить в следующей редакции:

«Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.».

1.4. в наименовании раздела 5 слово «Условия» заменить словом «Особенности».

2. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Е.Ю. Трубицина

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ПОРОНАЙСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»
(МБУК «Поронайская ЦБС»)**

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБУК «Поронайская ЦБС»
от 21.03.2023 № 45

**Изменения в ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Поронайская централизованная
библиотечная система»**

г. Поронайск
2023 г.

2. Установление окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

3. Выплаты компенсационного характера

3.5. К заработной плате работников Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области применяются районный коэффициент и процентная надбавка.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за знание и применение в работе иностранных языков;
- выпускникам образовательных учреждений.

4.3. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приложение № 1 к настоящему Положению), в возрасте до 30 лет (далее - выпускники), устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 10 процентов.

4.3.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.

4.3.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.4.3 настоящего пункта.

4.3.3. Выпускникам, 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, в том числе по мобилизации, 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 начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности) и продолжившим работу в учреждениях культуры в качестве специалистов, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

5. Особенности оплаты труда директора Учреждения,
его заместителей, главного бухгалтера