

Согласовано
Начальник МУУ «Управления культуры и
молодежной политики»



С.Б. Сафьян

2014г.

Утверждаю:
и.о.директора МБУК «Централизованная
библиотечная система Златоустовского
городского округа»



Прокошенкова С.В.

2014г.

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Златоустовского городского округа»

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Златоустовского городского округа» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Постановлением администрации Златоустовского городского округа №367 (3)-п от 18.11.2010г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Златоустовского городского округа по виду экономической деятельности «Прочая деятельность в области культуры», постановлением «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, органов местного самоуправления, оплате труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» №256-п от 10.10.2008, подпунктом 3 пункта 5 постановления главы Златоустовского городского округа от 15.10.2008г. №263-п «О реализации постановления Главы Златоустовского городского округа от 10.10.2008г. № 256-п», другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Положение включает в себя четыре раздела:

I. Общие положения

II. Порядок и условия оплаты труда определяющий основные условия оплаты труда размеры должностных окладов (окладов) с учетом межуровневых коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются - ПКГ); перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров.

IV. Заключительные положения, в том числе определяется процедуру и размер выплат материальной помощи, формирование фонда оплаты труда работников, формирование штатного расписания.

3. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система Златоустовского городского округа» (далее именуются - работники учреждения культуры), устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, и Златоустовского городского округа, содержащими нормы

трудового права, настоящим Положением, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

4. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Доплаты не устанавливаются или размер их уменьшается на основании служебной записки руководителя структурного подразделения и приказа директора, в котором указываются причины, срок на который доплаты не устанавливаются или размеры их уменьшаются:

- при недобросовестном отношении к должностным обязанностям;
- при невыполнении установленных нормативов плановых показателей по вине работника;
- при нарушении работником трудовой дисциплины.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Размеры должностных окладов (окладов) работников муниципального учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложениям 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению.

Оклад первого квалификационного уровня ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" устанавливается в размере 2400 рублей.

Оклад работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается с применением межуровневого коэффициента, рассчитанного по методике установления окладов в соответствии с ПКГ на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание бюджетных учреждений, соответствующих уставным целям учреждений.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Повышающий коэффициент устанавливается к минимальным окладам (должностным окладам) за сложность и высокую ответственность функций работника по данной должности:

- за методическое сопровождение подразделений МБУК «ЦБС ЗГО» заведующим отделами Центральной городской библиотеки - до 1.1;
- за хозяйственную деятельность заведующим библиотек МБУК «ЦБС ЗГО» или библиотечному специалисту отвечающему за хозяйственную деятельность подразделения в целом - до 1.2.
- за профессиональное мастерство с учётом категоричности библиотечным специалистам:
 - главному - до 1,5;
 - ведущему - до 1,15;

I категории - до 1, 10;

II категории - до 1,05.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и не должен превышать 1,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнями профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, особо важных и ответственных работ, утвержденных постановлением Администрации Златоустовского городского округа.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнями профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, особо важных и ответственных работ, утвержденных постановлением Администрации Златоустовского городского округа.

Оплата труда сторожей подразделений МБУК «ЦБС ЗГО» производится в соответствии ст. 104 Т.К. Р.Ф. согласно суммированному годовому учету рабочего времени.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с подразделами 2.2 и 2.3 раздела II.

Месячная заработная плата работника муниципального учреждения культуры, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

2.2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- районный коэффициент;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.2.2. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября

1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

2.2.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

2.2.4. Районный коэффициент в размере 15 процентов начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

2.2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, либо коллективным договором, но не ниже размера, установленного трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового порядка и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений. Надбавка устанавливается директором по предложениям руководителей структурных подразделений, согласуется с представителями профсоюза учреждения сроком от одного месяца до одного года по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Размер стимулирующих выплат в процентном отношении к должностному окладу не ограничен. Возможно изменение выплат в течение года.

2.3.2. К выплатам, характеризующим результаты труда работников (Приложение №6 «Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим МБУК «Централизованная библиотечная система», подведомственных МУ Управлению культуры и молодежной политики Златоустовского городского округа»), относятся:

1) Выплаты за качество выполняемых работ:

1.1. за создание системы менеджмента качества;

1.2. за высокую оценку качества деятельности по результатам аудита, самооценки деятельности;

- 1.3. за высокую оценку качества деятельности по итогам проверок надзорных органов при отсутствии предписаний;
- 1.4. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- 2.1. за личный вклад работника в достижение эффективности работы;
- 2.2. за значительный вклад в развитие библиотек города;
- 2.3. за участие в рейтинговых фестивалях, конкурсах, проектах, мероприятиях: городского, областного, федерального и международного уровня;
- 2.4. за руководство коллективом, имеющим звание по итогам конкурсов профессионального мастерства:
 - областного конкурса «Библиотека года»,
 - городского конкурса «Лучшее учреждение культуры»
- конкурса ЦБС «Библиотека (отдел) отличной работы»
- 2.5. за работу в коллективе, имеющем звание по итогам областного конкурса «Библиотека года» городского конкурса «Лучшее учреждение культуры» конкурса ЦБС «Библиотека (отдел) отличной работы».
- 2.6. за интенсивность труда.

3) Выплаты за инновационную деятельность.

4) Выплаты за эффективную методическую и экспериментальную работу.

5) Выплаты за наставничество.

6) Выплаты за разработку учебно-методических и научно-практических материалов, эффективную реализацию проектно-программного планирования в области продвижения чтения.

- 6.1. за эффективную реализацию проектно-программного планирования в области продвижения чтения.

7) Выплаты за развитие новых информационных и автоматизированных технологий:

- 7.1. за разработку учебно – методических и научно – практических материалов профессиональной направленности;

- 7.2. за разработку и внедрение в практическую деятельность авторских прикладных автоматизированных программ, информационных продуктов в подразделениях МБУК «ЦБС ЗГО».

8) Выплаты, учитывающие особенности деятельности библиотек и отдельных категорий работников:

- 8.1. выплаты за знание и применение в работе рельефно – точечного шрифта;
- 8.2. выплаты за знание и повседневное применение в работе одного или более иностранных языков;
- 8.3. выплаты за работу с людьми с ограниченными возможностями жизнедеятельности;

9) Премияльные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы:

- 9.1. за выполнение особо важных и срочных работ;
- 9.2. за личный вклад в эффективность работы учреждения, по итогам за месяц, квартал, полугодие, год;
- 9.3. к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию;
- 9.4. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 9.5. выполнение сверхпланового, сверхнормативного объема работ в соответствии с типовыми нормами времени;

9.6.выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

9.7. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

10) Выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников:

10.1. выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

10.2. выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

11) Надбавки молодым специалистам.

11.1. единовременная материальная помощь молодым специалистам до 100 % от оклада;

11.2. выплаты молодым специалистам - до 40 % от оклада.

12). Надбавка за работу в сельских населенных пунктах Златоустовского городского округа.

13) Выплаты с учётом персонального повышающего коэффициента:

13.1. выплаты персонального повышающего коэффициента к минимальному (должностному) окладу руководителям отделами Центральной городской библиотеки - за методическое сопровождение подразделений МБУК «ЦБС ЗГО» заведующим - 1.1;

13.2. выплаты персонального повышающего коэффициента к минимальному (должностному) окладу за хозяйственную деятельность заведующим библиотек МБУК «ЦБС ЗГО» или библиотечному специалисту отвечающему за хозяйственную деятельность подразделения в целом - до 1.2.

13.3. выплаты персонального повышающего коэффициента к минимальному (должностному) окладу за профессиональное мастерство с учётом категорийности библиотечным специалистам:

главному - до 1,5;

ведущему - до 1,15;

I категории - до 1,10;

II категории - до 1,05.

2.3.3.К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся: выплаты за наличие ученой степени, почетного звания; выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет; надбавки молодым специалистам.

2.3.4. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах Златоустовского городского округа устанавливается в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.5. Перечень, порядок, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей результативности деятельности работников, эффективности работы учреждения, выполнения муниципального задания.

2.3.6. Не менее 50 процентов фактического объема выплат стимулирующего характера работнику в отчетном месяце направляются на выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда работника.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 2.3.2. настоящего Положения, производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате. Для внутренних совместителей в соответствии с действующим законодательством выплаты стимулирующего характера производить пропорционально

отработанному времени, либо фиксированной суммой в соответствии с занимаемой ставкой.

2.3.9. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующей выплаты за наличие ученой степени производится пропорционально отработанному времени.

2.3.10. Стимулирующая выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

2.3.11. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в библиотеках Челябинской области при наличии бюджетных средств на данные выплаты.

1) При стаже работы от 1 года до 10 лет - 20 процентов от оклада, от 10 лет и выше - 30 процентов от оклада. Выплаты производятся при наличии бюджетных средств на данные выплаты.

2) Ежегодное лечебное пособие в размере одного должностного оклада выплачивается при наличии бюджетных средств на данные выплаты, всем библиотечным работникам (основному персоналу).

3) Библиотечным работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 5 календарных дней при наличии 10 лет непрерывного стажа работы в библиотеках Челябинской области, продолжительностью 10 календарных дней при наличии 20 лет непрерывного стажа работы в библиотеках Челябинской области при наличии бюджетных средств на данные выплаты.

2.3.12. Надбавки молодым специалистам выплачивается работникам учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа.

2.3.13. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников и экономии средств на оплату труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном показателе. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

2.3.14. В случае неудовлетворительной оценки качества труда руководителя структурным подразделением МБУК «ЦБС ЗГО» представителем администрации МБУК «ЦБС ЗГО», руководители структурных подразделений, могут не включаться в список представленных к премированию. Свое решение представитель администрации обосновывает в служебной записке в адрес директора.

2.3.15. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, их заместителей, муниципального учреждения культуры Златоустовского городского округа состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в пределах до 5 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утвержденной постановлением администрации Златоустовского городского округа.

3.3. Исчисление должностного оклада руководителя учреждения культуры производится на основании:

перечня должностей основного персонала учреждения;

среднемесячной численности работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения;

заработной платы работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения культуры.

3.4. Перечень должностей, которые относятся к основному персоналу, определен постановлением Администрации Златоустовского городского округа от 01.09.2010 г. №302 - П.

3.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры определен действующим законодательством.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных учреждений культуры устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующими нормативными правовыми актами. Размеры выплат стимулирующего характера определяются главным распорядителем (учредителем) с учетом результата деятельности учреждения.

IV. Заключительные положения

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета округа, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не запрещенной действующим законодательством Российской Федерации, а также за счет средств государственных внебюджетных фондов.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета округа, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего

характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с ГРБС.

4.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры утверждаются конкретными локальными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не ограничен. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. В тех жизненных ситуациях, когда работники столкнулись с непредвиденными расходами.

4.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается главным распорядителем бюджетных средств на основании письменного заявления работника.

4.5. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложения 1

Размеры повышающих коэффициентов
к минимальному окладу и размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Коэффициент	Оклад
		(рублей)
1 квалификационный уровень	1	2400,0
2 квалификационный уровень	1,02	2448,0

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Коэффициент	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1,05	2520,0
2 квалификационный уровень	1,15	2760,0
3 квалификационный уровень	1,2	2880,0
4 квалификационный уровень	1,5	3600,0

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу и размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общетраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1	2500,0
2 квалификационный уровень	1,02	2550,0

Профессиональная квалификационная группа
"Общетраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1,03	2575,0
2 квалификационный уровень	1,09	2725,0
3 квалификационный уровень	1,19	2975,0
4 квалификационный уровень	1,3	3250,0
5 квалификационный уровень	1,41	3525,0

Профессиональная квалификационная группа
"Общетраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1,48	3700,0
2 квалификационный уровень	1,6	4000,0
3 квалификационный уровень	1,7	4250,0
4 квалификационный уровень	1,95	4875,0
5 квалификационный уровень	2,12	5300,0

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
областных государственных учреждений,
подведомственных Министерству культуры
Челябинской области

Размеры повышающих коэффициентов
к минимальному окладу и размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам профессий
рабочих культуры, искусства и кинематографии

Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 г. N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

Профессиональная квалификационная группа
"Профессии рабочих культуры, искусства
и кинематографии первого уровня"

Коэффициент	Оклад (рублей)
1	2400,0

Профессиональная квалификационная группа
"Профессии рабочих культуры, искусства
и кинематографии второго уровня"

Квалификационный уровень	Коэффициент	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1,03	2472,0
2 квалификационный уровень	1,13	2712,0
3 квалификационный уровень	1,24	2976,0
4 квалификационный уровень	1,58	3792,0

**Размеры повышающих коэффициентов
к минимальному окладу и размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
работников культуры, искусства и кинематографии**

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	
1	2486,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
1	3025,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
1,24	3751,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
1	4547,0

Профессиональная квалификационная группа
"Должности научных работников и руководителей»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Должностной оклад(рублей)
1 квалификационный уровень	1	3600,0
2 квалификационный уровень	1,25	4500,0
3 квалификационный уровень	1,34	4824,0
4 квалификационный уровень	1,4	5040,0

Перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим МУК «Централизованная библиотечная система», подведомственного МУУправлению культуры и молодежной политики Златоустовского городского округа

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера и размер в процентном отношении к окладу	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера
1	2	3
1. Выплаты за качество выполняемых работ		
1.1.	за создание системы менеджмента качества - до 100%	Документы системы менеджмента создания качества
1.2.	за высокую оценку качества деятельности по результатам аудита, самооценки деятельности 100%	Документы системы менеджмента создания качества
1.3.	за высокую оценку качества деятельности по итогам проверок надзорных органов при отсутствии предписаний – до 100%	Протоколы проверок
1.4.	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – до 70%	В соответствии с должностными инструкциями
2. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы		
2.1.	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения - до 150 % от оклада	Показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения на основании Стандарта качества предоставления библиотечных услуг, результатов внутреннего аудита подразделения (в соответствии с Руководством по качеству МУК ЦБС)
2.2.	за значительный вклад в развитие библиотек города - до 50 % от оклада. С момента вручения премии до окончания календарного года.	На основании Положения об ежегодной премии МУК ЦБС имени Е.А.Гужевой
2.3.	за участие в рейтинговых фестивалях, конкурсах, проектах, мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> ▪ городского уровня – до 50% от оклада; ▪ областного уровня - до 60 % от оклада; ▪ федерального уровня- до 70 % от оклада; ▪ международного уровня- до 100 % от оклада. 	Наличие Дипломов, Свидетельств, Грамот, Благодарности
2.4.	за руководство коллективом, имеющим звание по итогам конкурсов профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> ▪ областного конкурса «Библиотека года» - до 70% от оклада. ▪ городского конкурса «Лучшее 	Наличие звания

	учреждение культуры» - до 50% от оклада; ▪ конкурса МБУК «ЦБС ЗГО» «Библиотека (отдел) отличной работы» - до 30% от оклада.	
2.5.	За работу в коллективе, имеющем звание по итогам: ▪ областного конкурса «Библиотека года» - до 50% от оклада. ▪ городского конкурса «Лучшее учреждение культуры» - до 40% от оклада; ▪ конкурса МБУК «ЦБС ЗГО» «Библиотека (отдел) отличной работы» - до 20% от оклада.	Наличие звания
2.6.	за интенсивность труда - до 200 % от оклада.	выплачивается за выполнение работ, сопряженных с повышенными физическими и психо-эмоциональными нагрузками, работ, требующих повышенного внимания и концентрации, временное увеличение объемов работ в рамках должностных обязанностей
3. Выплаты за инновационную деятельность		
3.1.	за инновационную деятельность - до 50 % от оклада;	В соответствии с Положением по признанию библиотечной инновации МУК ЦБС (Премия ЦБС имени И.Е. Алексеевой) - в течение одного календарного года.
4. Выплаты за эффективную методическую и экспериментальную работу		
4.1.	за эффективную методическую и экспериментальную работу - до 80 % от оклада	Наличие методических и экспериментальных разработок, признанных в профессиональном сообществе, наличие публикаций в профессиональной печати и докладов на областных и региональных семинарах профессиональной направленности.
5. Выплаты за наставничество		
5.1.	за наставничество - до 10 % от оклада	Эффективная работа профессионалов-стажистов с вновь принятыми специалистами в период их профессиональной адаптации (период адаптации - период работы вновь принятых специалистов до 1 года стажа)
6. Выплаты за разработку учебно-методических и научно-практических материалов, эффективную реализацию проектно - программного планирования в области продвижения чтения		
6.1.	за эффективную реализацию проектно-программного планирования в области продвижения чтения - до 100 % от оклада	Эффективная реализация проектов, направленных на продвижение чтения, подтвержденная анализом деятельности
7. Выплаты за развитие новых информационных и автоматизированных технологий		
7.1.	за разработку учебно-методических и научно-практических материалов профессиональной направленности - до 50 %	Наличие публикаций в профессиональных изданиях и докладов на областных и региональных семинарах

	от оклада	профессиональной направленности.
7.2.	за разработку и внедрение в практическую деятельность авторских прикладных автоматизированных программ, информационных продуктов в подразделениях в МБУК «ЦБС ЗГО» - до 150 % от оклада	Эффективная реализация авторских прикладных автоматизированных программ, направленных на развитие новых информационных и автоматизированных технологий подтвержденная отчетом или анализом деятельности.
8.Выплаты, учитывающие особенности категорий работников деятельности библиотек и отдельных работников		
8.1.	выплаты за знание и применение в работе рельефно-точечного шрифта до 10 % от оклада	Применение знаний в работе с людьми с ограниченными возможностями здоровья
8.2.	выплаты за знание и повседневное применение в работе одного или более иностранных языков – 10% от оклада.	Применение в работе одного или более иностранных языков, подтверждающиеся документами (аттестат, диплом). Применение в работе одного или более иностранных языков, подтверждающиеся документами (аттестат, диплом).
8.3.	выплаты за работу с людьми с ограниченными возможностями жизнедеятельности – 10% от оклада	выплачивается за выполнение работ, сопряженных с повышенными физическими и психо-эмоциональными нагрузками в работе с людьми с ограниченными возможностями жизнедеятельности, подтвержденная публикациями в СМИ, отчетами и анализом деятельности.
9.Премияльные выплаты		
9.1.	за выполнение особо важных и срочных работ – до 150%	В соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения.
9.2.	за личный вклад в эффективность работы учреждения	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
9.3.	к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию - до 55 % от оклада	
9.4.	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), в соответствии с должностными обязанностями, на основании итогов проверок выполнения должностной инструкции.
9.5	выполнение сверхпланового, сверхнормативного объема работ в соответствии с типовыми нормами времени форм и методов организации труда -до 100%	В соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения
9.6	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения - до 100%	В соответствии с заданием, установленным руководителем учреждения
9.7	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)

10. Выплаты отражающие индивидуальные характеристики работников		
10.1.	за наличие ученой степени ученая степень «кандидат наук» - до 10 % от оклада ученая степень «доктор наук» - до 20 % от оклада	Наличие ученой степени
10.2.	за наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания: нагрудный знак- до 10 % от оклада почетное звание «заслуженный» - до 20 % от оклада	Наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания
10.3.	за стаж работы устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в библиотеках Челябинской области 1) При стаже работы от 1 года до 10 лет - 20 процентов от оклада, 2) от 10 лет и выше - 30 процентов от оклада.	При наличии средств в бюджете на данные выплаты.
10.4	Ежегодное лечебное пособие в размере одного должностного оклада выплачивается всем библиотечным работникам (основному персоналу).	При наличии средств в бюджете на данные выплаты.
10.5	Библиотечным работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 5 календарных дней при наличии 10 лет непрерывного стажа работы в библиотеках Челябинской области, продолжительностью 10 календарных дней при наличии 20 лет непрерывного стажа работы в библиотеках Челябинской области при наличии бюджетных средств на данные выплаты.	При наличии средств в бюджете на данные выплаты.
11. Надбавки молодым специалистам		
11.1.	выплаты молодым специалистам - до 40 % от оклада	соответствие критериям отнесения к молодым специалистам, установленным настоящим Положением
11.2.	единовременная материальная помощь молодым специалистам до 100 % от оклада	
12. Надбавки за работу в сельских населенных пунктах Златоустовского городского округа		
12.1	Выплаты библиотечным специалистам за работу в сельских местностях - 25 % от оклада	В соответствии с «Коллективным договором» 2014-2016гг. и при наличии средств в бюджете на данные выплаты.
13.	Выплаты с учетом повышающего коэффициента к окладу	
13.1.	Повышающий коэффициент: - за методическое сопровождение подразделений МБУК ЦБС заведующим	Устанавливается всем работникам, занимающим должности: - заведующий отделом ЦГБ;

	отделами Центральной городской библиотеки - до 1.1;	
13.2	- за хозяйственную деятельность - до 1.2.	заведующий библиотекой МБУК ЦБС или библиотечный специалист, отвечающий за хозяйственную деятельность подразделения в целом.
13.3	выплаты персонального повышающего коэффициента библиотечным специалистам к должностному окладу главному - до 1,5; ведущему - до 1,15; I категории - до 1,10; II категории - до 1,05.	за профессиональное мастерство с учётом категорийности библиотечным специалистам:

Примерный перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера специалистам, служащим, рабочим муниципальных учреждений культуры, подведомственных МУ Управление культуры и молодежной политики Златоустовского городского округа

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	Районный коэффициент	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации
3.1.	при совмещении профессий (должностей)	
3.2.	при расширении зон обслуживания	
3.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
3.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни	
3.5.	при сверхурочной работе	
3.6.	при выполнении работ в ночное время	
4.	Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу шрифтами	