

СОГЛАСОВАНО:
Протокол ППО МУК «ЦБС г. Саянска»
От 18.01.2024 года № 21 -ос

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
МУК «ЦБС г. Саянска»
от 18.01.2024 года № 22-од

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система г. Саянска»

Раздел I

Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда МУК «Централизованная библиотечная система г.Саянска» направлено на обеспечение единых подходов к регулированию заработной платы работников, разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливает систему оплаты труда работников.

2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее - выплаты компенсационного характера), систему выплат стимулирующего характера (далее - выплаты стимулирующего характера), включая систему премирования.

3. Минимальный размер оклада (ставки) заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее –ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и определены в Приложении №1.

4. Дифференциация типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждения, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональным стандартом «Специалист по библиотечно-информационной деятельности» и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Размеры дифференциации определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

На размер дифференциации не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в Иркутской области.

5. В штатное расписание учреждения включаются типовые должности, профессии рабочих, исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей деятельности учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения согласно Приложению №2 к настоящему Положению.

6.Перечень, размеры и (или) порядок определения выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением.

7. Перечень видов выплат стимулирующего характера устанавливается настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются приказом директора учреждения.

8. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы городского округа муниципального образования «город Саянск» о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

9. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе размеров окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с настоящим Положением и закрепляется локальным актом об оплате труда.

10. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

11. Если оплата труда меньше, чем минимальный размер оплаты труда, установленного трудовым законодательством, то работнику устанавливается выравнивающий коэффициент в суммовом выражении, который определяется ежемесячно и утверждается приказом директора учреждения.

12. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на текущий финансовый год и плановый период, и лимитов бюджетных обязательств

Раздел II

Доплаты и надбавки компенсационного характера

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области, установленных законодательством;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с основной деятельностью;

14. Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определённом законодательством Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда.

15. Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение

объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

17. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к минимальным окладам (ставка) заработной платы или в абсолютных размерах.

Раздел III

Выплаты стимулирующего характера

20. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение (премии) за выполненную работу.

21. Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) за профессиональное развитие;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

22. Стимулирующие выплаты:

- за интенсивность работы и за выполнение особо важных и срочных работ, их размеры и условия осуществления устанавливаются в соответствии Приложением №3 к настоящему Положению.

- за профессиональное развитие устанавливаются на 1 календарный год в соответствии Приложением №4 к настоящему Положению.

23. В течение установленного в учреждении периода руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера.

24. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

25. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, делится на общее количество набранных работниками баллов. Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество набранных работником баллов.

26. Конкретный размер выплат стимулирующего характера

определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

27. Решение комиссии об установлении баллов оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении. Решение принимается по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения и учредителем, 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.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета.

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Данные критерии и показатели результативности и качества устанавливаются локальным актом учреждения по согласованию с учредителем и профсоюзным органом.

29. К стимулирующим выплатам за профессиональное развитие относятся следующие выплаты, которые устанавливаются от минимального размера оклада (ставки) сроком на один год:

29.1. за категорию работникам по должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих):

- заведующий отделом, заведующий библиотеки, специалист по превентивной консервации библиотечных фондов, главный - в размере 35 процентов;

- ведущий - в размере 25 процентов;

- первой категории, редактор библиотеки - в размере 15 процентов;

29.2. выплата работникам, занимающим штатные должности, за почетные звания работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерство просвещения Российской Федерации - в размере 25 процентов.

29.3. выплата молодым специалистам до 35 лет из числа основных работников, закончивших полный курс среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, полученного в образовательных организациях, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности и государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования либо высшего образования, проходившим обучение исключительно по очной форме, устанавливается ежемесячная выплата в течение первых четырех лет работы в размере 80 процентов оклада.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- поступление на работу впервые в течение одного года со дня получения документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение соответствующего образования, за исключением случаев поступления на работу по совместительству, в учреждение.

В указанный срок не включаются периоды:

- а) временной нетрудоспособности свыше двух месяцев подряд;
- б) нахождения в отпуске (отпусках) по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет;
- в) прохождения военной службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, предусмотренных Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или заменяющей военную службу альтернативной гражданской службы.

Данная выплата начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

30. Работникам учреждений локальным актом учреждения могут устанавливаться другие основания для установления доплат и надбавок.

Раздел IV.

Условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

31. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя по основной деятельности, заместителя директора по работе с детьми определяется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении муниципального образования «город Саянск».

32. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя и заместителя руководителя), установлено в кратности от 1 до 5.

33. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в размере 60 - 90 процентов должностного оклада руководителя.

Раздел V

Другие вопросы оплаты труда

34. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов от минимального оклада (ставки) заработной платы.

35. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на

основании письменного заявления работника и подтверждающих документов. Членами семьи признаются супруги, дети (в т. ч. усыновленные), родители работников учреждения. Материальная помощь выплачивается в размере до одного минимального размера оплаты труда установленного на территории Российской Федерации без районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской.

36. В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего, семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 рублей в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруги) – оказывать материальную помощь в размере 5 000 рублей, выплаты производятся в пределах средств лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

37. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия и далее через 5-летний период выплачивается денежная премия в размере 4000 рублей, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания (для бюджетных учреждений); в пределах лимитов бюджетных обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год (для казенных учреждений). Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области на премию не начисляется.

38. Первичные документы для начисления заработной платы (табель учета рабочего времени, приказы и т.д.) предоставляются МКУ «Централизованная бухгалтерия» до 25 числа каждого месяца за подписью директора учреждения и лица, ответственного за ведение табельного учета фактически отработанного времени.

Директор МУК «ЦБС г. Саянска»

К.Г. Осипова

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников
МУК «ЦБС г. Саянска»**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
---	--

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

1 квалификационный уровень	
Уборщик служебных помещений	9093

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	9915

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

1 квалификационный уровень	
Инженер – программист	10402

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

Библиотекарь I категории	9915
Ведущий библиотекарь	
Главный библиотекарь	
Главный библиограф	
Редактор библиотеки	
Специалист по превентивной консервации библиотечных фондов	

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры,
искусства и кинематографии»**

Заведующий отделом библиотеки	10575
Заведующий библиотекой	

Директор МУК «ЦБС г. Саянска»

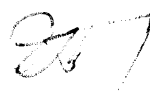


К.Г. Осипова

**Размер дифференциации заработной платы работников
МУК «Централизованная библиотечная система г. Саянска»**

№ п/п	Должность работника	Размер дифференциации, рублей
1.	Инженер-программист (программист)	5209, 50 рублей
2.	Заведующий хозяйством	3364,50 рублей

Директор МУК «ЦБС г. Саянска»



К.Г. Осипова

**Выплаты стимулирующего характера за интенсивность работы и за
выполнение особо важных и срочных работ для работников
МУК «Централизованная библиотечная система г. Саянска»**

№ п/п	Критерии и показатели качества и результативности труда работников МУК «Централизованная библиотечная система г. Саянска»	Ед. изм.	периоди чность	Колич ество баллов
	За интенсивность и высокие результаты работы			
1.	Проведение маркетинговой акции (реклама библиотечных мероприятий, флеш-мобы, PR – акции)			
1.1.	- Организация маркетинговой акции	1 акция	1 раз в месяц	3
1.2.	- Участие в маркетинговой акции			1
1.3.	- Разработка рекламно-информационной продукции (календари, флаеры, сувенирная продукция и пр.)			2
1.4.	Разработка заголовка книжной выставки	1 наимен.	1 раз в месяц	1
2.	Занятия по компьютерной грамотности	1 чел	1 раз в месяц	1
3.	Подготовка и выпуск печатной продукции (буклеты, дайджесты, списки литературы и др.)	1 наимен.	1 раз в месяц	
3.1.	- до 5 страниц			1
3.2.	-свыше 5 страниц			3
3.3.	- создание электронного ресурса, электронной коллекции			4

4.	Разработка и реализация инновационных продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа библиотеки			
4.1.	- Создание интерактивного плаката, электронной выставки, онлайн кроссворда, виртуальной выставки	1 наимен.	1 раз в месяц, квартал	2
4.2.	- Создание Google Карты», клипа, видеоролика, буктрейлера, видео-книги			3
5.	Освещение деятельности в СМИ:			
5.1.	- Написание статьи в газету, на сайт, блог	1 статья		2
5.2.	- Интервью на ТВ	1	1 раз в месяц	2
6.	Наставничество:		1 раз в месяц	
6.1.	-обучение технологиям библиотечных процессов	1 работни к		1
6.2	- преподавание в «Школе профессионального развития»	1 занятие		2
7.	Обслуживание населения на передвижных пунктах выдачи литературы	1 пункт	1 раз в месяц	1
8.	Уровень и масштабность проводимого мероприятия:			
8.1.	- на уровне учреждения	1 меропр.	1 раз в месяц	2
8.2.	- на уровне городском	1 меропр.		4
9.	Подготовка и проведение мероприятия в рамках проекта «Пушкинская карта»			
9.1.	- на уровне учреждения	1 меропр.	1 раз в	3

9.2.	- на уровне городском	1 меропр.	месяц	5
10.	Организация работы клуба (творческого объединения) и его кураторство (наличие программы, освещение в СМИ, отчетность)	1 клуб (В.об.)	1 раз в месяц	4
	За выполнение особо важных и срочных работ			
11.	Выступление, доклад на семинарах:		1 раз в месяц	
11. 1	городского уровня	1 выступл ение		2
11. 2	зонального уровня			3
11. 3	областного уровня			5
12.	Грантовая деятельность:		1 раз в квартал	
12. 1	- участие (оформление заявки на соискание гранта)	1 проект		7
12. 2	- внедрение и реализация грантового проекта			10
13.	Исследовательская деятельность		1 раз в месяц	
13. 1	- мониторинг	1 ед.		3
13. 2	- анкетирование			2
12. 3	- опрос			1
14.	Обеспечение представительства библиотек в сети Интернет:		1 раз в месяц,	
14. 1	- разработка макета сетевого проекта	1 проект		4
14.	- реализация сетевого проекта			5

2			квартал	
14. 3	- работа с сайтом и блогом	Пост.		2
14. 4	- работа в соц.группах			2
15.	Динамика количества записей электронного каталога	Положит.	1 раз в месяц	2
16.	Динамика количества держателей Пушкинской карты			
16. 1	- до 25 чел.		1 раз в месяц	2
16. 2	- до 50 чел.		1 раз в месяц	4
17.	Формирование электронных баз данных собственной генерации для пользователей	1 база	1 раз в месяц	1
18.	Проведение внеплановых мероприятий	1 меропр.	1 раз в месяц	2
18. 1	- экскурсия по библиотеке	1 меропр.	1 раз в месяц	1
18. 2	- повторное проведение плановых мероприятий	1 меропр.	1 раз в месяц	1
19.	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководителя	1 зад.	1 раз в месяц	2
	За качество выполняемых работ			
20.	Занятие призовых мест в профессиональных конкурсах:			
20. 1	- городского уровня		по факту	2
20. 2	- зонального уровня			3

20. 3	- регионального уровня			5
21.	Качественная внутренняя работа с фондом литературы:		1 раз в квартал	
21. 1	- составление и сдача акта в ОКиО до 500 экз.			2
21. 2	- составление и сдача акта в ОКиО от 500 до 1000 экз.			4
21. 3	- обработка акта до 500 экз.			2
21. 4	- обработка акта от 500 до 1000 экз.			4

**Выплаты стимулирующего характера
за профессиональное развитие для работников
МУК «Централизованная библиотечная система г. Саянска»**

№ п/п	Наименование выплат	Показатель
1.	заведующим библиотек	
	- за самостоятельное осуществление основной и хозяйственной деятельности	0,5
	- материальную ответственность	0,35
	- эффективное управление коллективом	0,3
	- награжденным почетными грамотами и благодарностями (Мэра Городского округа; Председателя думы г.Саянска; Министерства культуры и архивов Иркутской области)	0,2
2.	заведующим отделами библиотек, главным библиотекарям	
	- за высокий уровень профессиональной подготовленности	0,35
	- сложность, важность выполняемой работы	0,25
	- самостоятельность и ответственности при выполнении поставленных задач	0,15
	- награжденным почетными грамотами и благодарностями (Мэра Городского округа; Председателя думы г.Саянска; Министерства культуры и архивов Иркутской области)	0,2
	– за регулярное участие в областном сетевом проекте «Большой проект Библиотек Приангарья»	0,2
3.	работникам учреждения	

а) применение информационных технологий	0,3
б) за наличие профильного образования	0,2
в) за непрерывный стаж работы в учреждениях культуры	
- до 5 лет включительно (за исключением молодых специалистов)	0,1
- 5-10 лет включительно	0,15
- 10-15 лет включительно	0,20
- свыше 15 лет	0,25
в) за реализацию программ:	
– областных	0,25
- городских	0,15
г) за участие в областных корпоративных проектах	0,4
д) за организацию и ведение каталогов и картотек:	
- библиотеки	0,2
- отдела библиотеки	0,1
е) за информирование через систему изданий (разработка и выпуск буклетов, информационных листов)	0,35
ж) награжденным почетными грамотами и благодарностями (Мэра Городского округа; Председателя думы г.Саянска; Министерства культуры и архивов Иркутской области)	0,2
з) за регулярное участие в областном сетевом проекте «Большой проект Библиотек Приангарья»	0,2
и) за разработку и реализацию социокультурных акций с привлечением	0,1

	партнеров из других отраслей	
	к) сотрудникам абонемента за высокое качество и интенсивность обслуживания пользователей библиотеки	0,25
	л) формирование цифровой электронной библиотеки	0,15
	м) за обучение в учебных заведениях по библиотечной специальности	0,15
	н) за формирование положительного имиджа учреждения	0,1
	о) за организацию работы с детьми – инвалидами и маломобильными пользователями	0,2
	п) редактору библиотеки за ведение Летописи города Саянска	1,85