

От работодателя



Директор МБУК «ТМЦБ»
Н.В. Алейникова
М.П.

От работников

Председатель
ИНО МБУК «ТМЦБ»
В.В. Березная

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека»
муниципального образования Тимашевский район

на 2023-2026 годы

со 2 февраля 2023 г. до 1 февраля 2026 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
ГКУ КК «Центр занятости
Тимашевского района» отдел
трудовых отношений, охраны труда
и взаимодействия с работодателями

Принят на собрании трудового
коллектива
Протокол № 2
«22» апреля 2024 года

Государственное казенное учреждение Кранодарского края «Центр занятости населения Тимашевского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>22 апреля</u> 20 <u>24</u> № <u>00/23-1</u> <u>Кар. ОГД. Олиф ОВ Миронина</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.
--

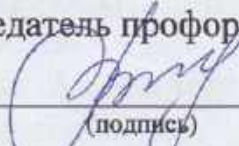
Тимашевск,
2024 г.

Приложение № 9
к коллективному договору
МБУК «ТМЦБ»

на 2023-2026 годы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профорганизации


(подпись)
В.В. Березная
(Ф.И.О.)
«22» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Руководитель организации


(подпись)
Н.В. Алейникова
(Ф.И.О.)
«22» апреля 2024 г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального образования Тимашевский район (далее – Положение) разработано на основании Постановления администрации муниципального образования Тимашевский район от 01.04.2024 г. № 365 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район» в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район (далее соответственно – учреждения, Отдел культуры, Положения об оплате труда).

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;
единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. При изменении (совершенствовании) отраслевой системы оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующей системе оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края.

1.8. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Приказом № 248н (приложение 1):

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	8 121
	2 квалификационный разряд	8 365
	3 квалификационный разряд	8 616
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	9 991
4 квалификационный уровень		10 291

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н (приложение 1):

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 365
2 квалификационный уровень	8 449
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8 616
1	2
2 квалификационный уровень	8 703
3 квалификационный уровень	8 961
4 квалификационный уровень	9 047
5 квалификационный уровень	9 133
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8 875
2 квалификационный уровень	8 964
3 квалификационный уровень	9 053
4 квалификационный уровень	9 142
5 квалификационный уровень	9 230
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 230
2 квалификационный уровень	9 507
3 квалификационный уровень	9 793

2.3.3. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570 (приложение 2):

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		8 121
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8 365
	3 квалификационный разряд	8 616
	4 квалификационный разряд	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
	8 квалификационный разряд	9 991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10 291
	7 квалификационный разряд	10 600
	8 квалификационный разряд	10 918
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11 246
4 квалификационный уровень - профессии рабочих, предусмотренные		11 584

первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		9 258
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		12 591
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		14 480
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		16 508

2.3.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной

квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при

сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), учебной нагрузке (преподавательской работе) не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системе оплаты труда, принимаемых учреждением.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 500%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения (приложение 2 к Положению).

4.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», являющихся методическим центрами для муниципальных учреждений культуры Краснодарского края; работникам специальных библиотек для слепых, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры; работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», художественного и артистического персонала театров, концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание «академический», - в размере 10 процентов от оклада;

Выплаты за специфику рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

работникам учреждений культуры и иным работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;

свыше 5 лет – 15 %.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии учреждения.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание.

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии, занимающим отраслевую должность служащего, за профессиональное мастерство с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту, в следующем размере:

20 % – при наличии квалификационной категории «Ведущий»

15 % - при наличии высшей квалификационной категории;

10 % - при наличии первой квалификационной категории;

5 % - при наличии второй квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности устанавливается:

работникам учреждений культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

25 % – при наличии должностной категории «Главный»;

20 % – при наличии должностной категории «Ведущий (старший)»;

15 % – при наличии высшей должностной категории;

10 % – при наличии первой должностной категории;

5 % – при наличии второй должностной категории;

3 % – при наличии третьей должностной категории;

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, ученая степень.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Премияльные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.4.3. Премия выплачивается работникам учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального

бюджетного учреждения, подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и заместителей руководителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

5.6. Кратность устанавливается приказом Отдела культуры с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным бюджетным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Отдела культуры, в отношении руководителя, его заместителей, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

5.9. Отдел культуры может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных Отделом культуры.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению Отдела культуры может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Губернатора Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Отделом культуры.

5.10. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего

характера). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Отделом культуры.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Отдел культуры.

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

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не

установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.6. В штат учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

6.7. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.8. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.9. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

6.10. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУК «Тимашевская межпоселенческая
центральная библиотека»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по профессиональным квалификационным
группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и
служащих МБУК «ТМЦБ»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
Единым тарифно-квалификационный справочник работ и профессиональных рабочих		
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (электрик)	8875,00
По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Приказом № 247н:		
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8703,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер-программист (программист), специалист по охране труда	8875,00
По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Приказом № 248н:		
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, переплетчик документов	8121,00
	профессии, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда: переплетчик	8616,00
По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570		
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	библиотекарь; библиограф; главный библиотекарь; главный библиограф; методист библиотеки; редактор библиотеки	14480,00
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	заведующий отделом (сектором) библиотеки	16508,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБУК «Тимашевская межпоселенческая
центральная библиотека»

Показатели
оценки эффективности работы работников МБУК «ТМЦБ»

Критерии оценки показателей эффективности деятельности работников за высокое профессиональное мастерство, за сложность и напряжённость труда и за высокую степень самостоятельности и ответственности:

№ п/п	Должность	Критерии оценки деятельности	Величина доплат	Периодичность
За высокое профессиональное мастерство				
	Заместитель директора	- работа на руководящей должности более 10 лет; - наличие высшего библиотечного или средне-специального библиотечного образования; - регулярное повышение квалификации; - наличие наград, благодарностей районного, областного, российского уровня; - по итогам работы за предыдущий год.	До 100 %	На год
	Заведующий отделом, заведующий сектором	- работа на руководящей должности более 10 лет; - наличие высшего библиотечного или средне-специального библиотечного образования; - регулярное повышение квалификации; - наличие наград, благодарностей районного, краевого, российского уровня; - по итогам работы за предыдущий год.	До 100 %	На год
	Библиотекарь	- наличие высшего библиотечного или средне-специального библиотечного образования; - качественное обслуживание посетителей; - высокая читательская активность; - оформление помещения наглядными информационно-методическими материалами; - исполнительская дисциплина; - оформление тематических выставок; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - обеспечение сохранности библиотечного фонда - учёт и обработка единого фонда муниципального образования, организация системы каталогов в т.ч. ЭК. - выполнение и перевыполнение планового задания по организации СБА библиотеки.	До 100 %	На год
	Главный библиограф/ Библиограф	- наличие высшего библиотечного или средне-специального библиотечного образования; - оформление помещения наглядными информационно-методическими материалами; - использование новых информационных, культурно-досуговых технологий; - формирование электронных баз данных, СБА, - справочно-библиографическая работа; - выступление на методических мероприятиях в библиотеке; - выполнение разовых, срочных и важных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью; - оформление тематических и информационных справок.	До 100 %	На год

Главный библиотекарь	– наличие высшего библиотечного или средне-специального библиотечного образования; – внедрение и использование современных методов работы; – исполнительская дисциплина; – выполнение плановых показателей работы; – использование новых информационных, культурно-досуговых технологий; – обеспечение сохранности библиотечного фонда; – учёт и обработка единого фонда муниципального образования, организация системы каталогов в т.ч. ЭК. – организация информационно-массовых мероприятий в библиотеке и за её пределами.	До 100 %	На год
Программист	– уровень квалификации по специальности; – наличие сертификатов, удостоверений по ПК, операционным системам и т.д.; – работа по специальности более 5 лет; – высокий уровень пользования ПК, Интернетом; – опыт создания и работы с сайтом; – высокий уровень владения прикладными программами по созданию электронной продукции.	До 300%	На год
Заведующая хозяйством	– работа с организациями, коммунальными службами по повышению качества содержания и ремонта зданий и сооружений Учреждения; – информационная и методическая помощь структурным подразделениям по вопросам оформления документации по охране труда и пожарной безопасности; – рациональное использование (экономия) ресурсов.	До 150%	На год
Переплётчик	– техническое обслуживание и диагностика копировальной техники; – выполнение платных услуг; – выполнение реставрационных работ.	До 150%	На год
За сложность и напряженность труда			
Заместитель директора	– составление регламентирующих нормативных документов по деятельности учреждения; – решение административных и хозяйственных проблем; – аналитическая деятельность по составлению и выполнению муниципального задания; – работа с официальным сайтом учреждения; – оказание методической и практической помощи библиотекам района;	До 250%	На год
Заведующий отделом, заведующий сектором	– увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания; – за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; – за работу с официальным сайтом учреждения; – ведение электронного каталога; – проектная деятельность и её реализация; – оказание методической и практической помощи библиотекам района; – аналитическая деятельность.	До 200%	На год
Библиотекарь, библиограф, главный библиотекарь, главный библиограф	– увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания населения; – за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; – за работу с официальным сайтом учреждения; – проектная деятельность и её реализация; – оказание методической и практической помощи библиотекам района; – аналитическая деятельность.	До 150%	На год
Заведующая хозяйством, переплётчик	– за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;	До 150%	На год

		– за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения).		
За высокую степень самостоятельности и ответственности				
	Заместитель директора	– делегирование полномочий от директора; – самостоятельное решение административных и хозяйственных проблем; – выполнение координирующих функций; – руководитель районных проектов, программ;	До 300%	На год
	Заведующий отделом, заведующий сектором	– самостоятельное составление нормативных документов, регламентирующую деятельность отдела (сектора); – выполнение координирующих функций; – делегирование ряда полномочий от директора, в том числе для решения административных и хозяйственных проблем; – эффективное социальное партнерство; – разработка и реализация проектов, программ; – ответственность за ведение электронного каталога, сайта Учреждения; – ведение клубов.	До 250%	На год
	Библиотекарь, библиограф, главный библиотекарь, главный библиограф	– участие в реализации долгосрочного проекта, программы; – работа администратором/модератором сайта; – самостоятельное ведение рубрик, отделов сайта; – ведение электронного каталога библиотеки; – координирующие функции с социальными партнерами; – ведение клубов.	До 200%	На год

Критерии эффективности профессиональной деятельности работников по должностям за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Должность	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Заместитель директора	Качественное ведение документации по установленным формам, использование её по назначению, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности	1-3
		Разработка и реализация социальных и творческих проектов и программ	3-5
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения (рекламные акции, компании, выступления в СМИ, информация на сайте МБУК «ТМЦБ»)	3-5
		Успешное выполнение муниципального задания за квартал, год. Увеличение количества посещений культурно-массовых мероприятий. Увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих и культурно-просветительских мероприятиях	3-5
		Оперативное исполнение заданий за определённый период	1-3
		Использование в работе современных технологий. Организация обслуживания удалённых пользователей	3-5
		Эффективное социальное партнерство	3-5
		Творческая активность в инновационной, исследовательской и аналитической работе: обобщение опыта работы, PR-деятельность	3-5
2.	Программист, зав. сектором ПИ	Использование в работе современных технологий	3-5
		Работа с сайтом	3-5
		Обучение библиотечных сотрудников работе на ПК, использованию прикладных программ	3-5
		Обеспечение бесперебойного функционирования компьютеров и оргтехники учреждения	3-5
		Результативное участие в оказании платных услуг населению	3-5
		Консультативная помощь библиотекам района в комплектовании фонда правовой литературы	3-5
		Качественное ведение документации по установленным формам, использование её по назначению, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности	1-3

3.	Зав. сектором отдела обслуживания (ЦРБ, ЦДБ), библиотекарь отдела обслуживания	Качественное ведение документации по установленным формам, использование её по назначению, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности	1-3
		Успешное выполнение муниципального задания за квартал, год. Увеличение количества посещений культурно-массовых мероприятий. Увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих и культурно-просветительских мероприятиях	3-5
		Использование в работе современных технологий, организация обслуживания удалённых пользователей	3-5
		Изучение состояния книжного фонда, работа с актами	3-5
		Участие в оказании платных услугах населению	3-5
		Оперативное исполнение сверхплановых заданий во время отчётного периода	3-5
		Качественное проведение культурно-массовых мероприятий в течение отчётного периода	3-5
		Привлечение количества читателей в клубные формирования, действующих на бесплатной основе	3-5
		Работа с особыми группами населения (молодёжь, инвалиды, семьи СОП и т.п.)	3-5
4.	Заведующая отделом обслуживания	Качественное ведение документации по установленным формам, использование её по назначению, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности	1-3
		Успешное выполнение муниципального задания на квартал, год. Увеличение количества посещений культурно-массовых мероприятий. Увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих и культурно-просветительских мероприятиях	3-5
		Разработка и успешное проведение районных мероприятий	3-5
		Качество проведенных культурно-массовых мероприятий в течение отчетного периода	3-5
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБУК «ТМЦБ» среди населения	3-5
		Изучение состояния книжного фонда, работа с актами	3-5
5.	Заведующая отделом комплектования и обработки литературы/ гл. библиотекарь ОКиО	Качественное ведение документации по установленным формам, использование её по назначению, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности	1-3
		Увеличение количества библиографических записей в электронном каталоге	3-5
		Работа с актами	5-8
		Оперативное исполнение сверхплановых заданий во время отчётного периода	3-5
		Аналитическая деятельность	5-8
6.	Библиограф/ гл. библиограф	Качественное ведение документации по установленным формам, использование её по назначению, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности	3-5
		Увеличение количества библиографических записей в электронном каталоге	3-5
		Изучение состояния книжного фонда, работа с актами	3-5
		Аналитическая деятельность, в т.ч. по изучению запросов пользователей	3-5
		Создание методических пособий и рекомендаций	3-5
		Выполнение сложных тематических и библиографических запросов. Разработка на высоком профессиональном уровне рекомендательных списков, пособий	3-5
7.	Заведующая хозяйством, переплётчик	Проявление высокой степени активности в выполнении срочных работ	3-5
		Отсутствие замечаний по объёмам и выполнения работ	3-5
		Участие в общественной жизни МБУК «ТМЦБ» (субботники и т.д.)	3-5
		Качественное и своевременное выполнение поручений, поступающих от директора	3-5
		Отсутствие замечаний по соблюдению трудовой дисциплины, охраны труда и пожарной безопасности за прошедший период	3-5
		Качественное ведение документации по установленным формам, использование её по назначению, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности	1-3
		Экономия электроэнергии, потребления воды, моющих средств	3-5

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБУК «Тимашевская межпоселенческая
центральная библиотека»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

должностей работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Тимашевская межпоселенческая центральная библиотека» муниципального
образования Тимашевский район, переведенных на отраслевую систему оплаты
труда

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор, инструктор по физической культуре и спорту, инспектор по кадрам, техник, секретарь.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (художественного руководителя); заведующий труппой; художник; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты, ведущие концерта; артисты-концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; дирижер, киномеханик, ведущий дискотеки, распорядитель танцевального вечера, культорганизатор;

главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; редактор; лектор (экскурсовод); заведующий аттракционом; кинооператор; звукооператор; сотрудник службы безопасности; администратор (старший администратор), методисты всех категорий, сценарист.

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

директор театра (концертного зала, художественного коллектива), не обладающего правами юридического лица; главный инженер; заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, службой, производственной мастерской, цехом); заведующий (начальник) другим структурным подразделением; главный администратор; художественный руководитель; главные: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; режиссер; дирижер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом (сектором) библиотеки, музея, дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; главный хранитель фондов; художественный руководитель культурнодосугового учреждения; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам, кружка самодеятельного художественного творчества.

Прошито, пронумеровано,
закреплено печатью

А.И. Гусев инста(ов)

Директор МБУК «ТМЦ»

А.В. Алеников Н.В. Алеников

