



КАРАР

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«15» апрель 2024 й.

№ 180-П «15» апрель 2024 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Чишминская районная межпоселенческая библиотека» муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан

В соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 г. № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан», Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года № УГ-1164 «О повышении оплаты труда государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Администрации муниципального района от 27.12.2023 г. № 507-П «О мерах по повышению оплаты труда работников Республики Башкортостан», Постановлением Администрации муниципального района от 26.01.2024 года № 39-П «О внесении изменения в Постановление Администрации муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан» от 27.12.2023 года №507-П «О мерах по повышению оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан» действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, Администрация муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Чишминская районная межпоселенческая библиотека» муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан.
2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
3. Признать утратившим силу постановление Администрации муниципального района Чишминский район от 20.11.2019 года № 959 –П. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Чишминская районная межпоселенческая библиотека»» муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан.
4. Отделу по информационно-аналитической работе Администрации муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации по социальным вопросам и кадрам Администрации муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан Асадуллина И.Ф.

Глава Администрации
муниципального района



Р.А. Мансуров

Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения культуры
«Чишминская районная межпоселенческая библиотека»
муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан

- 1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАУК «Чишминская районная межпоселенческая библиотека» (далее - Положение) разработано в соответствии с:
- Приказом Минкультуры РБ от 28.09.2009 N 230 "Об утверждении Перечня должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных Министерству культуры и национальной политики Республики Башкортостан учреждений»;
 - Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Республики Башкортостан»;
 - Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 22 декабря 2009 г. № 479 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан»;
 - Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 16 февраля 2011 г. № 34 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан»;
 - Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 20 октября 2011 года №360 «О мерах по повышению оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений Республики Башкортостан»;
 - на основании: Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указа Президента Республики Башкортостан от 18 июня 2012 года №УП — 274 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Республики Башкортостан»;
 - Постановления Правительства Республики Башкортостан от 18 апреля 2014 г. №177 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 г. № 376 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан»;
 - действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан;
 - Указа Главы Республики Башкортостан от 01 декабря 2017 года № УГ - 241 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;
 - Постановления Правительства Республики Башкортостан от 19 января 2018 года №22 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»;
 - Указа Главы Республики Башкортостан от 1 октября 2019 года № УГ -325 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений РБ»;
 - Постановления Администрации МР Чишминский район от 16.03.2017 года №130-п; №131-п;
 - Постановления Администрации МР Чишминский район от 11 декабря 2017 г. № 807-п;
 - Постановления Главы Администрации муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан №858 - П от 14.10.2019 года;
 - Указа Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года №УГ-1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений РБ»;
 - Постановления Администрации МР Чишминский район от 27.12.2023 года № 507-п;
 - Постановления Администрации МР Чишминский район от 26.01.2024 года №39-п.

1.2. Положение разработано с целью совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников МАУК «Чишминская районная межпоселенческая библиотека» (далее — учреждение).

Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;

- минимальные размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровню образования и стажу (далее - минимальный оклад);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает Положение об оплате труда и Положение о материальном стимулировании труда работников.

1.6. Минимальные оклады устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются руководителем по согласованию с учредителем.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.10. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.11. Штатное расписание учреждения согласовывается с главой Администрации МР Чишминский район, заместителем главы Администрации - начальником ФУ МР Чишминский район, председателем Наблюдательного Совета, утверждается руководителем и включает в себя все должности

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, вы-

выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады (должностные оклады) работников учреждения, работающих в учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации, устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до введения новой системы оплаты труда. Оклады (должностные оклады) работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

При этом компенсационные и стимулирующие выплаты, повышающие коэффициенты применяются к окладу (должностному окладу) по ПКГ и квалификационному уровню.

Указанным работникам сохраненные оклады выплачиваются впредь до возникновения у них права получения оклада большего размера вследствие его увеличения (индексации) в установленном порядке либо назначения данных работников на должность с более высоким окладом.

При принятии нормативного правового акта Республики Башкортостан о повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан заработная плата работников учреждения, которым сохранены оклады, повышается путем увеличения стимулирующих выплат (персонального повышающего коэффициента).

1.17. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается главой Администрации муниципального района Чишминский район.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

2.2 К минимальному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент молодым специалистам;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
- повышающий коэффициент водителям за классность;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

2.3 Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.9 настоящего положения и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с аттестационной комиссией.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.5 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6 Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в библиотечное учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2.

2.7 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.8 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3 Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, их заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и устанавливается в следующих размерах исходя из группы по оплате труда:

| Наименование должности | Оклад (должностной оклад) по группе оплаты труда руководителя, руб. |
|--|--|
| Руководитель муниципального учреждения | II |
| | 16471 |

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации муниципального района Чишминский район от 16 марта 2017 г. № 131-П и применяется с 01.01.2018 г.

Руководитель учреждения обязан представлять учредителю в установленном порядке справку о средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения. Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.3 Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения (структурного подразделения), главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4 Персональный повышающий коэффициент руководителю устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5 С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.6 Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

3.7 Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты премий ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре с руководителем учреждения.

3.8 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности руководителя.

Общая сумма выплат стимулирующего характера ограничивается соотношением средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, установленным в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.9 Информация о среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в сети «Интернет» на официальном сайте Учреждения не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным периодом, согласно Правилам размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального района Чишминский район, принятых постановлением Администрации муниципального района Чишминский район от 16 марта 2017 г. № 130-П.

3.10 Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3 Условия оплаты труда работников учреждения

4.1. Минимальные оклады работников учреждения устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения минимального оклада | Минимальный оклад, руб. |
|---|---|-------------------------|
| 1 «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотечарь; библиограф; методист библиотеки; редактор библиотеки; библиотечарь-каталогизатор; специалист по библиотечно-программному обеспечению в зависимости от категории: 1- категория 2-категория - ведущий | 1,4 | 6839 |

| | | |
|---|---------------|------------------|
| - главный | | |
| *Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии*: заведующий отделом (сектором), библиотекой | От 1,9 до 2,5 | От 9282 до 12213 |

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.2 Работникам и руководителю могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда -12%
- за совмещение профессий (должностей)- 50%;
- за расширение зон обслуживания-25%;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором- 50%;
- за работу в ночное время-50%;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни- 100%;
- за сверхурочную работу- 50%;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - 15%;
- за работу в сельской местности- 25%;

5.3 Выплата работникам и руководителю, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.4 Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5 В учреждениях к заработной плате работников и руководителя применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.6 Специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках согласно приложению к настоящему Положению, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников и руководителя учреждения

6.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников и руководителя учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Чишминского района, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников и руководителя учреждения.

6.2 К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы-20%;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет- до 40%;
- стимулирующая надбавка за звание- 20%;

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в разделах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.3 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам и руководителю учреждения за организацию и проведение выставок (экспозиций); тематических лекций и других мероприятий. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.4 Стимулирующая надбавка за выслугу лет - устанавливается ежемесячно работникам и руководителю в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

6.5 Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам и руководителю, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- за почетное звание "Заслуженный" - 20%.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

6.6 В целях поощрения работников и руководителя за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премиирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Чишминского района, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.7 Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников и руководителя за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение 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;
- качественное порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.8 Премия за качество выполненных работ - выплачивается работникам и руководителю при: награждении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры и национальной политики Республики

Башкортостан.

6.9 Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам и руководителю одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.10 Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам и руководителю одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.11 Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 6.7 - 6.10 устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников учреждения, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.12 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1 Работникам учреждения: заведующим, главным библиотекарям, библиотекарям производится стимулирующая выплата: надбавка за уборку служебных помещений.

7.2 Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются в Положении о материальном стимулировании работников учреждения. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

8.1. Показатели отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей:

| Группа по оплате труда руководителей | Среднегодовое число читателей (тыс. чел.) | Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.) |
|--------------------------------------|---|---|
| I | свыше 45 | свыше 1200 |
| II | свыше 30 до 45 | свыше 900 до 1200 |
| III | свыше 15 до 30 | свыше 400 до 900 |
| IV | свыше 7 до 15 | свыше 150 до 400 |
| без категории | до 7 | от 105 до 150 |

Управляющий делами
Администрации муниципального района



И.А.Хакимов

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАУК «Чишминская районная
межпоселенческая библиотека»
МР Чишминский район
Республики Башкортостан

Перечень должностей специалистов учреждения,
работающих в сельской местности, для которых
устанавливаются надбавки к окладу в размере 0,25

Руководители:

Руководитель (директор) учреждения и его заместитель

Специалисты всех категорий:

Заведующие отделами (секторами, филиалами), библиотеками

Главный библиотекарь, главный библиограф,
библиотекарь, библиограф, методист, редактор

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
МАУК «Чишминская районная
межпоселенческая библиотека» МР
Чишминский район Республики
Башкортостан

Порядок назначения ежемесячной стимулирующей надбавки
к должностному окладу за выслугу лет работникам и руководителю учреждения

1. Общие вопросы

1.1. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам и руководителю учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в соответствии со следующей таблицей:

| Стаж работы | Размер надбавки, % к окладу (должностному окладу) |
|----------------------------|--|
| Руководители и специалисты | |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 25 |
| От 15 до 20 лет | 35 |
| От 20 лет и выше | 40 |
| Технические исполнители | |
| От 6 до 11 лет | 10 |
| От 11 до 16 лет | 15 |
| От 16 до 21 года | 20 |
| От 21 до 26 лет | 25 |
| От 26 лет и выше | 30 |

1.2. Условия применения настоящего Порядка определяются Министерством культуры и национальной политики Республики Башкортостан совместно с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам и руководителю учреждения, включается:

2.1.1. Время работы в библиотеках и книжных палатах независимо от ведомственной подчиненности в качестве руководителей, специалистов и технических исполнителей.

2.1.2. Время работы в качестве научных сотрудников в научных библиотеках.

2.1.3. Время работы в библиотечных коллекторах в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора.

2.1.4. Время работы в должности штатного преподавателя по курсам библиотековедения, библиографии, истории книги и книговедения, научной информации в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и в учебно-курсовой сети.

2.1.5. Время работы в институтах культуры и других учреждениях высшего профессионального образования, готовящих библиотечных работников, библиотечных техникумах, культурно-просветительских учреждениях в качестве заведующего кабинетом и лаборанта кабинета, заведующего научной лабораторией, лаборанта научной лаборатории, осуществляющих деятельность в области библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения и научной информации.

2.1.6 Время работы в должности учителя общеобразовательного учреждения, если учитель по состоянию здоровья был направлен на работу в школьную библиотеку, а также в детское или юношеское отделение библиотеки для взрослых.

2.1.7 Время военной службы, если в течение года после увольнения с этой службы граждане поступили на работу в библиотеку.

2.1.8 Кроме того, в стаж библиотечной работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства;
время работы на освобожденной должности в партийных и комсомольских органах;
время работы в аппаратах органов партийно-государственного и народного контроля;
время службы в Вооруженных Силах (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах КГБ);
время предоставляемых женщинам - работникам библиотек частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

В стаж библиотечной работы также засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа на должностях, перечисленных в подпунктах 2.1.1 - 2.1.5 настоящего Порядка:

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления, чья деятельность непосредственно связана с отраслью культуры;

время работы в качестве редактора специального периодического издания или методической литературы по вопросам библиотечной работы;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
время обучения с отрывом от производства в аспирантуре, в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров;

время работы на освобожденной должности профсоюзного работника, избранного (делегированного) в профсоюзные органы;

время работы на выборных должностях председателя и заместителя колхоза.

3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

3.1 Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

3.2 Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3 Ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном отпуске, либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

3.4 Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3.5 При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителем учреждения, органом управления культуры администрации муниципального района.

4.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, либо иные документы, подтверждающие факт работы.

4.4. Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом и передается руководителю учреждения для издания приказа о выплате надбавки за выслугу лет.

Выписки из решения указанной комиссии передаются в бухгалтерию для начисления ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет и в отдел кадров для приобщения к личному делу работника.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников учреждения размеров надбавок за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровую службу и руководителя учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавок за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников и руководителя
МАУК «Чишминская районная межпоселенческая библиотека»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников и руководителя МАУК «Чишминская районная межпоселенческая библиотека» (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУК «Чишминская районная межпоселенческая библиотека» МР Чишминский район.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия материального стимулирования и распространяется на персонал, занимающий должность в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Положением под материальным стимулированием следует понимать выплату персоналу денежных сумм сверх размера заработной платы в форме доплат, надбавок, премирования, материальной помощи.

1.4. Материальное стимулирование направлено на усиление заинтересованности и повышение ответственности персонала за своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей (к качественному результату труда), а также поощрение за эффективно выполненную работу,

1.5. Все виды материального стимулирования осуществляется за счет средств бюджета при экономии фонда заработной платы, учитывая личный вклад каждого работника в выполнение задач учреждения.

1.6. Один работник может получать все виды материального стимулирования, т. е. надбавки, доплаты, премии и материальную помощь одновременно.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников и руководителя учреждения

2.1 Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

2.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- повышающие коэффициенты:
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент молодым специалистам;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы-20%;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет- до 40%;
- стимулирующая надбавка за звание- 20%.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также

средств от приносящей доход деятельности направленным учреждением на оплату труда работников: руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.3 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за организацию и проведение выставок (экспозиций); тематических лекций; и других мероприятий. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

2.4 Стимулирующая надбавка за выслугу лет - устанавливается ежемесячно работникам и руководителю учреждения.

2.5 Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам и руководителю, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- за почетное звание "Заслуженный" - 20%.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему наибольшее значение.

2.6 В целях поощрения работников и руководителя за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

2.6.1 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения и руководителя за общие результаты труда по итогам работы.

Решение о выплате за отчетный период принимается не позднее окончания месяца, следующего за отчетным периодом.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

- заместителей руководителя, работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, работников учреждения, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения,
- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения 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. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.6.2 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения и руководителю одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и срочными могут считаться работы:

- подготовка объектов к работе в осенне-зимний период;
- качественное и своевременное выполнение ремонтных работ и работ по благоустройству территории;
- подготовка и проведение на высоком уровне международных, российских, республиканских, районных мероприятий;
- участие и победа в республиканских и общероссийских конкурсах;
- участие (подготовка докладов) на Всероссийских, региональных конференциях, семинарах;
- выполнение внеплановых важных мероприятий по поручению вышестоящих органов.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам и руководителю одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников и руководителя за оперативность и качественный результат труда.

Размер премий устанавливается в абсолютных размерах. Максимальным размером премии не ограничены.

2.6.3. За безупречную и эффективную работу в учреждении может осуществляться единовременное премирование при поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан

2.7. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании локального нормативного акта и настоящего Положения.

2.8 Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью на основании приказа руководи геля учреждения.

2.9 Размер премии может быть снижен или работник может быть лишен премии и стимулирующих надбавок за:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- низкое качество работы;
- наличие обоснованных жалоб со стороны пользователей и коллег по работе;
- ненадлежащее состояние библиотеки, помещения отдела, прилегающей территории;
- нарушение инструкций по охране труда, пожарной безопасности, инструкций по работе с компьютерной техникой.

2.10 Премия выплачивается, как правило, работнику и руководителю, отработавшему в учреждении не менее 1 года.

2.11 Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.12 Поощрение руководителя учреждения осуществляется учредителем за эффективную работу учреждения. Премирование руководителя учреждения производится на основании распоряжения учредителя с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, согласно «Положения о премировании руководителей». Премирование осуществляется в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из бюджета муниципального района, на обеспечение выполнения муниципального задания учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

3. Стимулирующие выплаты из средств от приносящей доход деятельности.

3.1 Из средств от приносящей доход деятельности могут осуществляться следующие стимулирующие выплаты:

- личный вклад в осуществление платных услуг (в размере 10% от заработанных средств в течение календарного месяца);
- эффективность и инициативность в организации работы по привлечению внебюджетных средств;
- основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

3.2 Стимулирующие выплаты из средств от приносящей доход деятельности выплачиваются в соответствии с Положением о платных услугах МАУК «Чишминская районная межпоселенческая библиотека» и настоящим Положением.

4. Виды и размер материальной помощи и единовременных выплат

4.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам и руководителю может быть оказана материальная помощь, единовременные выплаты.

4.2. Материальная помощь как вид социальной защиты работающего персонала осуществляется в связи:

- с вступлением в брак в размере 1 оклада;
- с рождением ребенка в размере 1 оклада;
- с лечением и приобретением лекарств в размере 1 оклада;
- в связи с отпуском в размере 1 оклада;
- со стихийным бедствием с последующим ремонтом жилья до 1 ФОТ;
- со смертью близкого родственника до 1 ФОТ;
- со смертью сотрудника учреждения до 1 ФОТ.

4.3. Из экономии фонда оплаты труда работникам и руководителю может быть оказаны:

- единовременные выплаты в связи с профессиональными и общегосударственными праздниками до 1 ФОТ;

- материальная помощь работникам, проработавшим в Учреждении не менее 10 лет, в связи с юбилеем работника (50,55,60,65 лет), при достижении пенсионного возраста (по старости) в размере до одного месячного фонда оплаты их труда.

4.4. Конкретный размер материальной помощи, единовременной выплаты устанавливается руководителем учреждения по письменному заявлению работника, исходя из наличия экономии фонда оплаты труда на момент обращения работника. Руководителю учреждения материальная помощь, единовременная выплата устанавливается учредителем. Районный коэффициент не начисляется на материальную помощь.

4.5. Материальная помощь оказывается не чаще 2 раз в год.

5. Порядок назначения и выплат всех видов материального стимулирования

5.1 Стимулирование работников учреждения производится в соответствии с настоящим Положением, на основании приказа руководителя учреждения.

5.2 Об изменении порядка стимулирования или его отмене работники предупреждаются не позднее, чем один месяц.

5.3 Выплачиваемые суммы премий, надбавок включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях, за исключением сумм единовременных поощрений и награждений.

5.4 На временных работников данный порядок не распространяется.

5.5 Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

5.6 Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда распространяется на всех работников учреждения.

5.7 На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства.

Прошито пронумеровано
и скреплено печатью

16 (шестнадцать) листов

Подпись

Гибадуллина И.В.

