**АДМИНИСТРАЦИЯ КАШИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_

Об утверждении Положения

«О порядке и условиях оплаты труда

работников муниципального казенного

учреждения культуры «Каширская

районная межпоселенческая центральная

библиотека» Каширского муниципального

района Воронежской области»

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Воронежской области от 1 декабря 2008 г. №1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», администрация Каширского муниципального района Воронежской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Каширская районная межпоселенческая центральная библиотека» Каширского муниципального района Воронежской области», согласно приложения к настоящему постановлению.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на

заместителя главы администрации района Корабейникову И.Ю.

Глава администрации Каширского

муниципального района А.И. Пономарев

Приложение

к Постановлению администрации

Каширского муниципального района

от\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_г. № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**

**«КАШИРСКАЯ РАЙОННАЯ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА»**

**КАШИРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Каширская районная межпоселенческая центральная библиотека» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 17.12. 2009 года № 792 « Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области» в целях определения порядка оплаты труда, размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения культуры «Каширская районная межпоселенческая центральная библиотека» Каширского муниципального района Воронежской области (далее - учреждение) за счёт средств бюджета Каширского муниципального района и иных источников финансирования.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 17.12.2009 года № 792 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области», настоящим Положением и иными муниципальными правовыми актами администрации Каширского муниципального района.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя наименование должностей, специальностей, профессий. ( Приложение №1)

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждениями услуг, учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 17. 12. 2009 года № 792 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области» (Приложение №2)

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а так же по должности (профессии) занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.6. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности.

- первой категории – 0,1;

- второй категории – 0,05;

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 повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образуют новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1. **Порядок и размеры оплаты труда руководителей учреждений**

2.1. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором и составляет не более трёх размеров размера средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано данное учреждение, перечень должностей которых определяется локальным нормативным актом, принимаемым учреждением.

2.4. Должностной оклад директора учреждения устанавливается в соответствии с порядком, утверждённым постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области.

2.5. Кратность размера должностного оклада директора учреждений, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям учреждений определяются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения и утверждаются правовым актом МКУК «Каширская районная межпоселенческая центральная библиотека» Каширского муниципального района Воронежской области.

2.6. Премирование директора учреждения осуществляется согласно разделу 5 настоящего Положения за выполнение качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждений, утверждённых правовым актом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

2.7. Осуществление премиальных выплат директору учреждения оформляется приказом руководителя отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

2.8. Размер среднемесячной оплаты труда директора учреждения не может превышать троекратного размера среднемесячной оплаты труда работников учреждения.

1. **Размеры и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами, ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.3. Доплата при расширении зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.4. Доплата при увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работай в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размер и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.9. Руководителям и специалистам, работающим на селе установленные должностные оклады повышаются на 25 процентов (сельские).

3.10. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

3.11. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются:

- директору учреждения – приказом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

- остальным работникам – локальными нормативными актами принимаемыми учреждением с учётом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

1. **Размеры и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем данных выплат, утверждённым постановлением администрации Каширского муниципального района Воронежской области от 17. 12. 2009 года № 792 «Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников учреждений культуры Каширского муниципального района Воронежской области».

При этом учреждения имеют право вводить новые виды выплат, направленные на стимулирование количества и качества затраченного труда в приделах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в приделах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.3. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов относятся:

4.3.1. Стимулирующая надбавка за качество и эффективность выполняемых работ. Основанием для начисления доплаты являются:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нареканий, штрафных санкций, дисциплинарных взысканий;

- объявление благодарности приказом руководителя;

- превышение заданного уровня качества работы;

- снижение нижнего порога, характеризующего заданный уровень качества работы;

- участие в работе экспериментальной площадки (по разработке новых технологий, открытию новой специальности, разработки авторской программы), результаты которой получили реальные практические результаты и широкое распространение;

- применение в работе современных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации производственного процесса (по предъявлению документального подтверждения);

- создание методических материалов, программ, инструкций, пособий, в том числе в электронном виде, получивших положительные оценки.

Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утверждённых критериев и показателей деятельности каждого работника и учреждения.

Критерии и показатели деятельности учреждения утверждаются директором в разрезе должностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).

Критерии и показатели деятельности директора, заместителей директора, утверждаются учредителем.

4.3.2. Стимулирующая надбавка за выполнение особо сложных и ответственных работ, которыми признаются:

- работы, связанные с совершенствованием структуры учреждения;

- работы, связанные с организацией и методическим обеспечением новых специальностей, направлений или специализации;

- работы, связанные с внедрением новых технологий в производственный процесс и хозяйственную деятельность;

- работы по модернизации производственной базы учреждения;

- работы, связанные с лицензированием, аттестацией учреждения;

- работы, связанные с организацией и проведением конференций, семинаров, выставок и других организационных мероприятий.

4.3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в учреждении. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- директору учреждения, заведующим отделами, секторами, филиалами библиотек, библиотекарям, библиографам всех категорий до 100% должностного оклада;

- Ежемесячные выплаты за качество выполняемой работы:

- директору учреждения, заведующим отделами, секторами, филиалами библиотек, библиотекарям, библиографам всех категорий до 15% должностного оклада;

Основанием для начисления доплаты являются:

- участие во внедрении инновационных программ;

- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (разработке новых технологий, открытии новой специальности, разработке авторской программы);

- выполнение срочных, особо срочных работ;

- участие в работах, приведших к увеличению запланированной суммы дохода от приносящей доход деятельности;

- участие в программах учреждения по профессиональному образованию сотрудников;

- подготовка специалистов, ставших победителями (призерами) смотров, конкурсов, олимпиад;

- участие в подготовке учреждения к участию в смотре, конкурсе, олимпиаде;

- подготовка к конкурсам профессионального мастерства;

- участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнёрами.

4.3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Для библиотечных учреждений рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15%;

- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20%;

- при выслуге лет от 20 до 25 лет – 25%;

- при выслуге лет свыше 25 лет – 30%

В стаж работы дающей право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждениях культуры;

- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончании призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышения квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства;

- работникам централизованной бухгалтерии – общий стаж работы по специальности бухгалтера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.3.5. Стимулирующая надбавка за звание (учёную степень) устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание (учёная степень) по основному профилю профессиональной деятельности в размерах:

- 500 рублей за почётное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

4.3.6. Стимулирующая надбавка водителям автомобилей за классность, безаварийную работу устанавливаются в следующих размерах:

-1 класс – 25% от должностного оклада (тарифной ставки);

- 2 класс – 10% от должностного оклада (тарифной ставки).

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за качество выполненных работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за интенсивность и высокие показатели работы.

4.4.1. Премирование осуществляется по решению директора учреждения, по согласованию с отраслевым органом культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУК «КРМЦБ», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениям на оплату труда работников:

4.4.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие показатели труда по итогам работы за соответствующий период.

4.4.3. 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;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

- участие в выполнении важных мероприятий;

4.4.4. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Воронежской области, награждения знаками отличия Российской Федерации и Воронежской области;

- награждение Почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры.

4.4.5. Премия за интенсивность и высокие показатели работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.4.6. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 4.4.2 – 4.4.5. настоящего Положения, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии не ограничены.

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

4.4.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы не допускается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4.4.10. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- директору учреждения – правовым актом отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

- остальным работникам – локальными нормативными актами, принимаемыми учреждениями с учётом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

4.4.11. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.4.12. При принятии решения о введении стимулирующих выплат в локальном нормативном акте и трудовых договорах необходимо учитывать, что указанные выплаты устанавливаются работникам на определённый период времени, но не более чем на один год.

1. **Порядок и условия премирования**

5.1. В целях стимулирования (поощрения) работников за выполненную работу в учреждении могут быть введены следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам учреждения устанавливаются с учётом выполнения качественных и количественных показателей оценки деятельности учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

5.4. Премиальные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника или в абсолютных размерах и предельными размерами не ограничиваются.

5.5. Порядок, размеры и условия осуществления премиальных выплат работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

5.5.1. Оплата труда руководителя и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений:

Директору учреждения, ежемесячно (один раз в квартал),производятся выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного фонда стимулирования, в соответствии с положением об оплате труда работников МКУК «Каширская районная межпоселенческая центральная библиотека» за достижение показателей эффективности директора:

- выплата по результатам деятельности работы директора.

Выплата оформляется приказом руководителя отдела по делам культуры и

спорта администрации Каширского муниципального района.

За исполнение показателей результатов работы, для назначения выплаты

стимулирующего характера, за выполнение особо важных и ответственных

работ:

- 100% охват мероприятий за квартал – до 5%;

- еженедельное обновление сайта учреждения – до 10%;

- соблюдение сроков подготовки, сдачи отчетов – до 20%;

- отсутствие жалоб на деятельность учреждения – до 20%;

- положительная динамика работы учреждения – до 20%;

- отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов – до 5%;

- участие в районных ,областных, всероссийских мероприятиях – до 20%;

от единовременного поощрения за отчетный период.

Основанием для выплаты стимулирующего характера является приказ

отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского

муниципального района и соблюдение исполнения доведенного объёма

фонда оплаты труда учреждения.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи принимает директор учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера.

Выплата материальной помощи директору учреждения оформляется приказом руководителя отдела по делам культуры и спорта администрации Каширского муниципального района.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

**Формирование штатного расписания работников МКУК «Каширская районная межпоселенческая центральная библиотека» Каширского муниципального района Воронежской области**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Количество штатных единиц** |
| 1 | **Руководящие должности** |  |
| 1.1 | Директор | 1 |
| 1.2 | Заведующая отделом | 3 |
| 1.3 | Заведующая ЦДБ | 1 |
| 1.4 | Заведующая сельской библиотекой | 13,75 |
| **2** | **Специалисты** | |
| 2.1. | Библиотекарь 1 категории | 2,25 |
| 2.2 | Библиотекарь | 2 |
| 2.2 | Библиограф | 0,15 |
| 2.3 | Художник | 0,25 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

**Должностные оклады должностей работников учреждений культуры Каширского муниципального района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Рекомендуемый должностной оклад** |
| 1. | Заведующая отделом | 20872 |
| 2. | Заведующая ЦДБ | 20872 |
| 3. | Заведующая сельской библиотекой | 20872 |
| 4. | Библиотекарь 1 категории, библиотекарь 2 категории, библиотекарь, библиограф 1 категории, библиограф, библиограф 2 категории | 17724 |
| 5. | Художник | 16564 |