|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:Председатель профгруппыРаботников МБУК «МЦРБ»\_\_\_\_\_\_\_ Е.Е.Семенова«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г. | СОГЛАСОВАНО:И.о. председателяКомитета культурыМР «ЧР»\_\_\_\_\_\_\_Л.П.Павлова«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г. | УТВЕРЖДАЮ:Директор МБУК «МЦРБ»\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Ушакова«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2014 г. |

 **Положение**

**об оплате труда и стимулировании работников**

**Муниципального бюджетного учреждения культуры**

**«Межпоселенческая центральная районная библиотека»**

**1.Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников МБУК «МЦРБ» (далее Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно – правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТКРФ);

- Закон Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- Решения Совета муниципального района «Читинский район» № 116 от 21 октября 2014 года «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Читинский район»;

 - Постановления администрации муниципального района «Читинский район» № 2909 от 23.октября 2014 года «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально – квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Читинский район»»;

 - Постановления администрации муниципального района «Читинский район» №2921 от 29 октября 2014 г. «Об утверждении примерного Положения по оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры , искусства и кинематографии, образования в сфере культуры муниципального района «Читинский район».

Система оплаты труда работников учреждений края устанавливается и изменяется с учетом:

* единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры;
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных федеральным законодательством и законодательно – нормативными актами Забайкальского края, муниципального района «Читинский район»;
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждений;
* настоящего Положения.

**2. Положение включает в себя:**

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых профессий рабочих.

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Правительством Забайкальского края, муниципальным районом и данным Положением;

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Правительством Забайкальского края и данным Положением, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

- условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, виды повышающих коэффициентов к окладам и виды иных выплат стимулирующего характера, а также выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культурыформируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального района «Читинский район», средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного учредителем.

 В состав фонда оплаты труда работников учреждения формируется базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда рассчитывается на основании штатного расписания или тарификационного списка в соответствии с организационной структурой учреждения и численности работников, необходимой для выполнения муниципального задания (согласованных с учредителем) и состоит из:

- фонда основных окладов, рассчитанного как сумма окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников по штатному расписанию или тарификационному списку учреждения;

- фонда надбавок и доплат, который включает в себя компенсационные выплаты, надбавки, повышающие коэффициенты и выплаты к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы в т.ч.:

надбавки за выслугу лет;

надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование иностранных языков;

надбавка молодым специалистам;

надбавка за специфику работы;

повышающие коэффициенты по должностям, предусматривающим внутридолжностное категорирование.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников может распределяться на выплату следующих надбавок:

- стимулирующая надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы;

- повышающий коэффициент за профессиональное мастерство;

- повышающий персональный коэффициент;

- премиальные выплаты.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 10% фонда оплаты трудав пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. Штатные расписания включают в себя все должности работников и профессии рабочих учреждения.

В случае изменения структуры учреждения или численности работников в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

Предельная доля оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения соблюдается в размере не более 40%.

При формировании муниципального задания составляется и подписывается с учредителем соглашение о предоставлении субсидии на выполнение задания, которое определяет права и обязанности сторон, правила и условия получения субсидии и выполнения задания.

Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, являются обязательством работодателя перед работником, и не могут быть пересмотрены в одностороннем порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в Коллективном договоре и Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая центральная районная библиотека», устанавливается в соответствии с Решением Совета муниципального района «Читинский район» № 116 от 21 октября 2014 года «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района «Читинский район»», утвержденного Постановлением администрации муниципального района «Читинский район» № 2909 от 23 октября 2014 года и настоящим Положением не может быть меньше, приусловии сохранения работниками объема должностных обязанностей и выполнении ими работы той же квалификации. При этом учитываются требования Федерального закона, устанавливающего минимальный размер оплаты труда и регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Забайкальском крае.

Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеров и условий осуществления компенсационных и стимулирующих выплат производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счёт всех источников финансирования.

**3. Установление окладов (должностных окладов),**

**ставок заработной платы.**

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденными приказами Минздравсоцразвития РФ: № 570 от 31.08.2007 г., № 121н от 14.03.2008 г., № 342 от 31.07.2008 г., № 247н от 29.05.2008 г., № 248н от 29.05.2008 г., № 390н от 08.08.2008 г., № 339н от 17.07.2008 г., № 216н от 05.05.2008 г., № 305н от 03.07.2008 г., № 251н от 30.03.2011 г., приказ МБУК «МЦРБ» № 7 от 29.10.2014 г. (Приложение).

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 учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Межпоселенческая центральная районная библиотека» вправе устанавливать в пределах фонда оплаты труда оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в повышенном размере в соответствии с установленными группами по оплате труда руководителей, определенными с учетом объема и специфики работы.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессионально-квалификационных групп с обязательным применением внутри должностного категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы, установленной Постановлением администрации муниципального района «Читинский район» № 2909 от 23.10.2014 г. и данным Положением.Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работающих в сельской местности повышаются на 25%. Данная надбавка образует новый оклад

**4. Порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников МБУК «МЦРБ».**

Оклады (должностные оклады) работников учреждения культуры, устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы:

- за выслугу лет;

- за почетное звание, ученую степень;

- молодым специалистам;

- за специфику.

4.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры в процентах от оклада , ставок заработной платы:

* при выслуге лет до 3 лет – 10%;
* при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20%;
* при выслуге лет от 5 до 10 лет – 25%;
* при выслуге лет свыше 10 лет – 30%.

Решение о введении соответствующих норм принимается администрацией учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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.

4.2.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень и ученое звание устанавливается:

- в размере 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений.

в) почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

г) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края, пари условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

4.2.2. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальными учреждениями в течении одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с муниципальными учреждениями.

При переводе молодого специалиста в течение трех после заключения трудового договора с муниципальным учреждением в другое муниципальное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

4.2.3. Надбавка за специфику работы устанавливается:

- библиотечным работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе;

- за знание и применение одного иностранного языка в размере 10 %, двух и более языков в размере 15% от должностного оклада.

4.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы:

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах лимитов фонда оплаты труда.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период временив течение соответствующего календарного года, но не более чем на год, и являются персонифицированными.

Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

4.3.1. Рекомендуемые размеры и условия применения повышающих коэффициентов устанавливается:

- персональный повышающий коэффициент – с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.3.2. Повышающий коэффициент за профессиональное мастерство – устанавливается отдельным работникам, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки и устойчиво высокую результативность труда с целью их стимулирования, раскрытия творческого и делового потенциала, стремления к профессиональному росту, овладению дополнительными профессиональными навыками.

**5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу, ставке заработной платы:**

* *за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы;*
* *за стаж непрерывной работы, выслугу лет;*
* *за специфику;*
* *премиальные выплаты по итогам работы, единовременные выплаты.*

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

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителей учреждений;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

5.1.Стимулирующая надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы устанавливается работникам из числа библиотек, в том числе работникам общеотраслевых профессий – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций (лекториев), семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов, других значимых мероприятий, а также за конкретный объём и период работы с высокой степенью интенсивности и результативности.

Показатели оценки интенсивности и высоких качественных результатов работы закрепляются в Положении об оплате труда и стимулировании труда работников учреждений.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на определённый период. Рекомендуемый размер – в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

 5.2. Стимулирующая надбавка за специфику работы -устанавливается работникам, учитывая разъездной характер работы, или её режим, или напряженность в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки.

5.3. С учётом условий труда работникам учреждения культуры, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

 5.4. Работникам МБУК «МЦРБ» выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы и единовременные премии, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

**6. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, осуществляющих профессиональную деятельность**

**по профессиям рабочих**

 6.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

* *персональный повышающий коэффициент к окладу;*
* *повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.*

Решение о введении соответствующих норм принимается администрацией учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года и носят персонифицированный характер.

6.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учётом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.1.2. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается решением руководителя учреждения рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

 Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Комитетом культуры МР «Читинский район».

6.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим стимулирующих надбавок к должностному окладу:

* *за стаж непрерывной работы, выслугу лет;*
* *за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы.*

6.2.1. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных):

при выслуге лет до 3 лет – 10%; при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20%; при выслуге лет от 5 до 10 лет – 25%; при выслуге лет свыше 10 лет – 30%.

6.2.2. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

Конкретные показатели качества разрабатываются непосредственно в учреждении и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

6.3. С учётом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6.4. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

**7. Условия оплаты труда руководителей учреждения,**

**его заместителей.**

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в фиксированном размере на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых учреждением работ.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от величины минимального размера базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня.

 7.1. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

 7.2. Заместителям руководителя учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

 При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

 7.3. Заместителям руководителя учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

 При наличии взысканий, упущений в работе отчётного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для выплаты премии отсутствует.

 7.4.Премия устанавливается руководителю, его заместителям учреждения с учётом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в пределах утвержденного фонда оплаты труда,в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения с учётом средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

8.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

 8.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

 8.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям 30% и 40%.

 8.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

 а) за расширение зоны обслуживания;

 б) при совмещении профессий (должностей);

 в) за увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы определённой трудовым договором;

 г) за сверхурочную работу;

 д) за работу в ночное время;

 е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере.

 8.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан принять меры по проведению в установленном порядке аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации по её результатам мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не производится.

 8.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате работников в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями:

 районные коэффициенты;

 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области и Забайкальского края. Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливается к фактически начисленной заработной плате (ЗЗК от 26.09.08 № 39-ЗЗК).

 8.4. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с нормами трудового права.

 8.4.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

 Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы.

 Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

 8.4.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

 8.4.3. Повышенная оплата за сверхурочные работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

 8.4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при наличии факта расширения зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Данная компенсационная выплата устанавливается на определённый срок.

 Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

**9. Порядок и условия премирования работников**

9.1. Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год).

 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников на основании коллективного договора и Положения о премировании:

 заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

 остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

 Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о премировании учреждения.

 Фонд премирования формируется учреждением в пределах не более 10 процентов фонда оплаты труда.

 Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

 При премировании учитывается:

 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 по уставной деятельности учреждения;

 качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;

 участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

 Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определены в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Система премирования включает в себя:

 а) размеры премий (устанавливается в виде твёрдой суммы или в определённой части от должностного оклада);

 б) круг премируемых лиц (работники, которые в своей работе могут достигнуть установленных показателей и тем самым оказать воздействие на достижение учреждением финансовых и других положительных результатов);

 в) периодичность премирования;

 г) основание премирования.

Премия выплачивается после подведения итогов работы на основании приказа директора учреждения, в котором обязательно указывается: фамилия, имя, отчество премируемых лиц, их должности, структурное подразделение, в котором они работают; причиныпремирования и депремирования; основание для начисления премии; сумма премии.

 Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

 При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику может быть начислена премия по итогам работы по решению директора учреждения.

 При наличии взысканий, упущений в работе отчётного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, выплата премии не производится.

9.2. Премия также может быть выплачена работникам единовременно.

 9.2.1. Премия 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 (должностному окладу).

 9.2.2. Единовременная премия выплачивается при:

 присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 2000 рублей;

 награждении Почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры до 1000 рублей.

награжденииПочетной грамотой руководителя администрации, Благодарственным письмом руководителя администрации.

9.2.3. Премия выплачивается работникам единовременно за интенсивность, высокие и качественные результаты работы. При премировании учитывается:

* интенсивность, напряженность и качество выполненной работы;
* особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
* результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах, фестивалях, грантах и иных мероприятиях;
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При выплате разовых премий круг премируемых лиц заранее не определяется.

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

 9.3. Премии, предусмотренные настоящим Положением и являющиеся частью системы оплаты труда, выплачиваются за конкретные производственные и трудовые показатели, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

 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.

 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 (ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации).

 10.2. Работник с ненормируемым рабочим днём может быть привлечён к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

 В этом случае в рамках действия Трудового кодекса РФ дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого предусматривается Коллективным договором и не может быть менее трёх календарных дней.

 10.3. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Виды материальной помощи:

 - в связи с непредвиденными обстоятельствами (стихийное бедствие, несчастный случай, продолжительная болезнь и др.)

 - семье умершего работника культуры;

 - на погребение близких родственников (супруги, дети, родители);

 - при рождении ребенка;

 - при выходе работника учреждения на заслуженный отдых.

 - на дорогостоящее лечение или протезирование и т.д. (супруги, дети);

 Выплата единовременной материальной помощи производится руководителем на основании заявления работника.

 10.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования»

**11. Заключительное положение**

 11.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2015 года.

 11.2. Учреждения культуры, формируют Положение об оплате труда учреждения и утверждают его приложением к Коллективному договору учреждения.

 11.3. Стороны, подписавшие настоящее Положение по оплате труда и стимулировании работников муниципальных учреждений культуры и заключившие отраслевое Соглашение, рекомендуют при заключении отраслевых соглашений и коллективных договоров в учреждениях культуры на муниципальном уровне руководствоваться настоящим Положением и Соглашением.

 11.4. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в случае изменения законодательства и нормативно-правовых актов в сфере трудовых отношений.

Приложение

к Положению об оплате трудаи стимулировании работников

муниципального бюджетного учреждения культуры

«Межпоселенческая центральная районная библиотека»

Размеры базовых окладов, по профессионально-квалификационным группам работников МБУК «МЦРБ» МР «ЧР».

***Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня***

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Базовый оклад (должностной оклад) |
| Уборщик служебных помещений | 3300 |
| Истопник | 3300 |
| Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий | 3300 |
| Машинист (кочегар) | 3400 |

***Отдел организационно-творческой деятельности***

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Базовый оклад (должностной оклад) |
| Заведующий отделом | 5455 |
| Библиограф 1 категории | 4255 |
| Редактор | 4255 |

***Отдел комплектования учета и обработки литературы***

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Базовый оклад (должностной оклад) |
| Заведующий отделом | 5455 |
| Редактор 1 категории | 4255 |
| Редактор | 4255 |

***Отдел стационарного и нестационарного обслуживания***

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Базовый оклад (должностной оклад) |
| Заведующий отделом | 5455 |
| Библиотекарь | 4255 |
| Библиотекарь по нестационарному обслуживанию | 4255 |

***Филиал Детская районная библиотека***

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Базовый оклад (должностной оклад) |
| Заведующий филиалом | 5455 |
| Библиотекарь | 4255 |
| Библиотекарь  | 4255 |

***Филиалы МБУК «МЦРБ»***

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Базовый оклад (должностной оклад) |
| Заведующий филиалом | 5455 |