

Приложение № 2
к постановлению Администрации
муниципального образования
«Кизнерский район»
от 23.06.2021 года № 313

Положение об оплате труда работников
муниципального учреждения культуры
«Кизнерская межпоселенческая центральная
районная библиотека»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Кизнерская межпоселенческая центральная районная библиотека», подведомственного Администрации муниципального образования «Кизнерский район», (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Удмуртской Республике», утвержденным распоряжением Правительства Удмуртской Республики от 25 марта 2013 года № 191-р;

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 июля 2013 года № 337 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики» (в редакции от 11 декабря 2019 года № 578) (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 июля 2013 года № 337);

Постановлением Администрации муниципального образования «Кизнерский район» от 13 октября 2009 года № 534 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных, казенных учреждений Кизнерского района Удмуртской Республики» (в редакции от 30.10.2019 года № 801) (далее - постановление Администрации муниципального образования «Кизнерский район» от 13 октября 2009 года № 534);

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права.

2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры "Кизнерская межпоселенческая центральная районная библиотека", подведомственного Администрации муниципального образования «Кизнерский район» (далее соответственно – работники, Учреждение), ориентированной на достижение конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ), эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности.

3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) работников;

2) ежемесячную надбавку за работу в сельских населенных пунктах работникам, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с приложением 2 к настоящему положению;

3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат компенсационного характера);

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат стимулирующего характера), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

6) другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Администрацией муниципального образования «Кизнерский район», являющейся главным распорядителем средств бюджета муниципального образования «Кизнерский район» для данного Учреждения. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих данного Учреждения.

5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6. Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением о бюджете муниципального образования «Кизнерский район» на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

7.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчётный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, в Администрации муниципального образования «Кизнерский район» в отношении учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделённых в случаях, предусмотренных федеральными законами, законами Удмуртской Республики, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на Администрацию муниципального образования «Кизнерский район», осуществляющую функции и полномочия учредителя учреждений, а также обеспечивающих деятельность Администрации муниципального образования «Кизнерский район» (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учёт и отчётность).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казённых учреждений Удмуртской Республики, утверждённого постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, в Администрации муниципального образования «Кизнерский район» определяется Управлением финансов в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казённых учреждений Удмуртской Республики, утверждённого постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283, и доводится в письменном виде до руководителя Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

8. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	12600
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	15400

9. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам работников культуры и искусства, устанавливаются решением руководителя Учреждения в размерах согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

10. Размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	7260
2 квалификационный уровень	7271
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7326
2 квалификационный уровень	7381
3 квалификационный уровень	7975
4 квалификационный уровень	8470

5 квалификационный уровень	8657
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7326
2 квалификационный уровень	7502
3 квалификационный уровень	8415
4 квалификационный уровень	8712
5 квалификационный уровень	8778
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8899
2 квалификационный уровень	9262
3 квалификационный уровень	9559

11. Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6864
2 квалификационный уровень	6893
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6922
2 квалификационный уровень	6950
3 квалификационный уровень	6979
4 квалификационный уровень	7940

12. Работникам Учреждения по должностям, предусматривающим должностное категорирование, устанавливается ежемесячная надбавка по занимаемой должности в следующих размерах:

- высшей категории - 20 процентов должностного оклада;
- ведущий - 15 процентов должностного оклада;
- первой категории, старший - 10 процентов должностного оклада;
- второй категории - 5 процентов должностного оклада.

Работникам культуры по должностям «главный библиотекарь», «главный библиограф» устанавливается ежемесячная надбавка по должности в размере 25 процентов должностного оклада.

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

13. Ежемесячная надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

Размер ежемесячной надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада.

3. Выплаты компенсационного характера

14. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата по районному коэффициенту.

15. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

17. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

19. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

20. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Показатели эффективности деятельности и критерии для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы разрабатываются Учреждением и конкретизируются в локальных нормативных актах Учреждения и трудовых договорах с работниками.

21. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам дифференцированно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Таблица 4

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
Руководителям, заместителям руководителей учреждений	
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40
Специалистам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»	
От 1 года до 10 лет	5
От 10 лет до 15 лет	10
Свыше 15 лет	15
Специалистам, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»	
От 1 года до 5 лет	5
От 5 лет до 10 лет	10
От 10 лет до 15 лет	15
Свыше 15 лет	20
Техническим исполнителям и рабочим культуры, искусства и кинематографии	
От 3 лет до 8 лет	10
От 8 лет до 13 лет	15
От 13 лет до 18 лет	20
От 18 лет до 23 лет	25
Свыше 23 лет	30
Общеотраслевым профессиям рабочих	
Свыше 23 лет	4

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет установлен в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

22. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

ежемесячные премиальные выплаты;
премиальные выплаты за год;
единовременное премирование.

23. Работникам Учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада) при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя Учреждения. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

24. Работникам Учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты за год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размерах до 100 процентов оклада (должностного оклада).

25. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

26. Работникам Учреждения выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, при награждении

государственными наградами Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации в размере до одного оклада (должностного оклада);

государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, ведомственными наградами Министерства культуры Удмуртской Республики в размере до одного оклада (должностного оклада);

Почётной грамотой муниципального образования «Кизнерский район» - в размере 800 руб., Благодарностью (Таукарон) – в размере 700 руб., Почётной грамотой Администрации муниципального образования «Кизнерский район» - в размере 600 руб.;

за занесение на районную доску почёта – в размере 1000 рублей.

Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками.

Перечень, размеры и критерии установления единовременного премирования регулируются локальными нормативными актами Учреждения, принятыми в установленном законодательством порядке.

27. Работникам устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

ежемесячная надбавка за почётное звание;

ежемесячное денежное поощрение работникам библиотек;

иные выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда.

28. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности, при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем Учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

29. Работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, включенные в Единый Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в учреждениях, согласно **приложения 4** к настоящему Положению устанавливается ежемесячное денежное поощрение в размере 20 процентов к должностному окладу при выполнении показателей эффективности деятельности работников.

Показатели эффективности деятельности работников определяются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

30. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание) устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в установленном законодательстве порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

31. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности Учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема муниципальных услуг, оказываемых Учреждением, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности).

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения

32. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей:

Таблица 5

Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Директор в библиотеках, музеях, культурно-досуговых учреждениях, методических центрах, центрах декоративно-прикладного искусства и ремесел, иных учреждениях	I	17303

	II	16170
	III	15125
	IV	14069
	учреждение вне группы	13090

Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Кизнерский район» ежегодно, исходя из масштаба и сложности руководства.

34. Ежемесячная надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается к должностным окладам руководителей учреждений, работающих в сельских населенных пунктах.

Размер ежемесячной надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада.

35. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты руководителям учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

выплата по районному коэффициенту.

35.1. Руководителям учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов должностного оклада.

36. Выплаты руководителю Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

37. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

38. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом Администрации муниципального образования «Кизнерский район» и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

39. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

40. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

41. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения по результатам оценки деятельности Учреждения за соответствующий период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (далее-Показатели) согласно приложения 5 к

настоящему Положению, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

41.1. Для принятия решения об установлении руководителю Учреждения ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с настоящим Положением руководитель Учреждения в срок до 20 декабря, представляет в Управление культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Кизнерский район», курирующее деятельность Учреждения, отчет о выполнении целевых показателей результативности и эффективности работы Учреждения согласно приложения 6 к настоящему Положению.

41.2. Управление культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Кизнерский район», курирующее деятельность Учреждения, анализирует отчет о выполнении показателей эффективности работы Учреждения и принимает решение о выполнении/невыполнении указанных показателей и возможности установления руководителю Учреждения ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на следующий период с указанием оснований, размеров, источников финансирования.

41.3. Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается распоряжением Администрации муниципального образования «Кизнерский район» сроком на 1 год в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, в размере до одного должностного оклада.

42. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю Учреждения в размерах, предусмотренных п.21 настоящего Положения.

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения производится в соответствии с Приложением 3 настоящего Положения.

Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения, определяется комиссией Администрации муниципального образования «Кизнерский район».

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет и изменение ее размера со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, производится на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Кизнерский район».

43. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю Учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты;
- премиальные выплаты за год;
- единовременное премирование.

44. Руководителю Учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере 25 процентов должностного оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Кизнерский район».

Руководителю Учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты в размерах до 50 процентов должностного оклада за год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения, а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели премирования руководителя Учреждения устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя, согласно **приложения 7** к настоящему Положению.

45. Руководителю Учреждения в соответствии с распоряжением Администрации муниципального образования «Кизнерский район» могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

46. Руководителю Учреждения выплачивается единовременная премия при награждении

государственными наградами Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, ведомственными наградами Министерства культуры Удмуртской Республики в размере до 50 процентов должностного оклада;

Почётной грамотой муниципального образования «Кизнерский район» - в размере 800 руб., Благодарностью (Таукарон) – в размере 700 руб.;

Почётной грамотой Администрации муниципального образования «Кизнерский район» - в размере 600 руб.;

за занесение на районную доску почёта – в размере 1000 рублей.

47. Руководителю Учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда, а также поощрение за выполненную работу:

ежемесячная надбавка за почетное звание.

48. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается к должностному окладу руководителя Учреждения, установленному в соответствии с группой по оплате труда руководителей, при соответствии почетного звания профилю учреждения, при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов должностного оклада;

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 15 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента присвоения почетного звания в соответствии с документом о его присвоении. При наличии у руководителя Учреждения двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителя Учреждения.

49. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением Администрации муниципального образования «Кизнерский район» в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении, и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

50. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

50.1 Условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения

среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, а также получения им выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

51. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

52. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего должностного оклада руководителя Учреждения.

53. С учетом условий труда заместителю руководителя Учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами 14-18 настоящего Положения.

54. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 20, 21, 23-26, 28, 30 - 31 настоящего Положения.

55. Условия оплаты труда заместителям руководителя Учреждения, устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителей руководителя Учреждения, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

II.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

56. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных законом о бюджете муниципального образования «Кизнерский район» на соответствующий финансовый год, а также средств Учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

57. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматриваются средства для выплаты работникам (в расчете на год):

- 1) оклада (должностного оклада) - в размере 12 окладов (должностных окладов);
- 2) доплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, - в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- 3) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время), - в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;
- 4) ежемесячной надбавки за работу в сельских населенных пунктах работникам, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению - в размере 3 должностных окладов;
- 5) ежемесячной надбавки за выслугу лет - в размере фактических величин;
- 6) ежемесячных премиальных выплат по итогам работы - в размере 3 окладов (должностных окладов);
- 7) ежемесячной надбавки за почетное звание - в размере фактических величин;
- 8) ежемесячного денежного поощрения работникам учреждений, указанных в пункте 29 настоящего Положения, - в размере 2,4 должностного оклада.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный

размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни).

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом районного коэффициента и положений пункта 7.1 настоящего Положения.

III. Заключительные положения

58. Работникам Учреждения, в том числе руководителю и заместителю руководителя Учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в установленном законодательством порядке, за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности. В случаях:

- связанных с угрозой жизни и здоровья работника-3 000 рублей;

- смерти близких родственников-2 000 руб.;

- стихийных бедствий-3 000 руб.;

- к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию: 50, 55 лет для женщин, 50, 60 лет для мужчин –в размере одного должностного оклада;

- при окончании детьми полного курса общеобразовательных школ 1000 руб.

Материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

- работникам Учреждения, в том числе заместителю руководителя Учреждения, - по их заявлению на основании приказа руководителя Учреждения;

- руководителю Учреждения - по его заявлению на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Кизнерский район».

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры «Кизнерская
межпоселенческая центральная
районная библиотека»

Должностные оклады работников
муниципального бюджетного учреждения культуры «Кизнерская межпоселенческая
центральная районная библиотека», не отнесенных
к профессиональным квалификационным группам

Таблица 6

Наименование должности	Учреждение	Должностной оклад, рублей
ученый секретарь библиотеки централизованной библиотечной системы; начальник общего отдела	в библиотеках	15400
библиотекарь-каталогизатор; эксперт по комплектованию библиотечного фонда; специалист по превентивной консервации библиотечных фондов; специалист по библиотечно- выставочной работе; специалист по массовой консервации библиотечных фондов;		12600
младший научный сотрудник библиотеки		13225
научный сотрудник библиотеки		14275
главный научный сотрудник библиотеки		15763
помощник директора (генерального директора) библиотеки, централизованной библиотечной системы		11200
заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы; заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	в библиотеках, музеях, организациях культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы	15400

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры «Кизнерская
межпоселенческая центральная
районная библиотека»

Перечень

должностей (профессий) работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Кизнерская межпоселенческая центральная районная библиотека», которым устанавливается надбавка за работу в сельских населенных пунктах

1. Руководители: директор, заместитель директора, заведующий отделом, заведующие филиалами, службами, секторами.
 2. Главные: библиотекарь, библиограф.
 3. Специалисты всех категорий: методист, редактор, библиотекарь, библиограф, художник, и другие должности специалистов, предусмотренные тарифно-квалификационным справочником, в квалификационных требованиях к которым устанавливается наличие высшего или среднего профессионального образования.
-

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры «Кизнерская
межпоселенческая центральная
районная библиотека»

Порядок
исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за
выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включаются:

время работы в организациях культуры, образовательных учреждениях в области культуры;

время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления в подразделениях по управлению культурой на должностях руководителей и специалистов;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных органов организаций культуры, образовательных учреждений культуры, а также на выборных должностях на постоянной основе, если ему предшествует и за ним следует работа в организациях культуры, образовательных учреждениях культуры;

время нахождения граждан на военной службе, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года;

период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более трех лет в общей сложности;

время обучения работников в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в организациях культуры, образовательных учреждениях культуры до поступления на учебу и после окончания учебы возвратились на работу в названные организации;

время работы на должностях работников культуры в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

периоды работы руководителей и специалистов, занимающих должности в государственном учреждении культуры «Государственный зоологический парк Удмуртии», в иных организациях на должностях руководителей и специалистов, работа которых непосредственно связана с разведением, выращиванием, кормлением и уходом за животными, специалистами, оказывающих ветеринарную и зоотехническую помощь.

2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) работникам по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, временной нетрудоспособности, в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки в новом размере производится после окончания указанных событий.

4. Общий стаж работы, дающий право на назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения. В состав комиссии включаются в обязательном порядке представители кадровой и бухгалтерской служб.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера ежемесячной надбавки за выслугу лет возлагается на ответственного за ведение кадровой работы-заместителя руководителя Учреждения.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры «Кизнерская
межпоселенческая центральная
районная библиотека»

Перечень
учреждений, работникам которым устанавливается ежемесячное
денежное поощрение в размере 20 % к должностному окладу
при выполнении показателей эффективности деятельности

1. Центральная районная библиотека, районная детская библиотека, библиотеки-филиалы.
-

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры «Кизнерская
межпоселенческая центральная
районная библиотека»

Показатели эффективности деятельности муниципального учреждения культуры
«Кизнерская межпоселенческая центральная районная библиотека» и критерии оценки
показателей эффективности работы руководителя учреждения
для установления ежемесячной надбавки за интенсивность
и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения	Источник информации
1	Выполнение муниципального задания	- в полном объеме – до 10 баллов; - невыполнение – 0 баллов	отчет о выполнении муниципального задания
2	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры	- положительные результаты опроса (в том числе анкетирование) получателей муниципальных услуг – до 5 баллов; - отрицательные результаты опроса, наличие жалоб от получателей услуг – 0 баллов	мониторинг удовлетворенности граждан
3	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения	- размещение информации о деятельности учреждения в интернет-источниках, в средствах массовой информации, обеспечение работы сайта учреждения в актуальном состоянии – до 5 баллов; - своевременное размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru – до 5 баллов; - отсутствие информации о деятельности учреждения в интернет-источниках, СМИ, на официальном портале www.bus.gov.ru – 0 баллов (максимум-10 баллов)	отчет о работе учреждения
4	Выполнение плана по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	- 95% и выше – до 5 баллов; - менее 95% - 0 баллов	отчеты бухгалтерии
5	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных,	-участие – до 5 баллов; -призовые места, получение грантов, субсидий - до 10 баллов;	отчет о работе учреждения

	республиканских целевых, и ведомственных программ с целью привлечения внебюджетных денежных средств, создание и продвижение новых платных услуг, направленных на увеличение дополнительных средств финансирования	- разработка и реализация инновационных проектов, создание и продвижение новых платных услуг – до 5 баллов (максимум-15 баллов)	
6	Работа с кадрами	- доля работников учреждения, имеющих профессиональное образование по профилю: более 90% - 5 баллов, 70-90% - 2 балла, менее 70 % - 0 баллов; - доля работников учреждения, прошедших курсы повышения квалификации, подтвержденной документом установленного образца: 10% и более - 5 баллов, 5-9 % - 2 балла, менее 5 % - 0 баллов (максимум-15 баллов)	отчет о работе учреждения
7	Выполнение целевых показателей (индикаторов) подпрограммы «Развитие библиотечного дела» муниципальной программы «Развитие культуры» на 2020-2024 годы муниципального образования «Кизнерский район»	- выполнение от 75 % до 100 % от запланированного-15 баллов; - выполнение до 75% от запланированного-10 баллов	отчет о работе учреждения, наличие соответствующего документа
8	Участие в республиканских, межрегиональных, всероссийских творческих конкурсах	- участие-5 баллов; -дипломант, лауреат-10 баллов	отчет о работе учреждения, наличие соответствующего документа
9	Количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан; без экскурсоведения)	-5 программ и более-15 баллов; -до 5 программ-10 баллов	отчет о работе учреждения, наличие соответствующего документа

Дополнительно по пунктам 5,8,9 руководителем учреждения предоставляется пояснительная записка с указанием конкретизации достижения показателей.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соотношении 2 балла – 1 %. Максимальный размер надбавки 50 %.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры «Кизнерская
межпоселенческая центральная
районная библиотека»

Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности
муниципального учреждения культуры
«Кизнерская межпоселенческая центральная районная библиотека»

№ п/п	Показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения	Оценка эффективности работы руководителя учреждения
1	Выполнение муниципального задания	- в полном объеме – до 10 баллов; - невыполнение – 0 баллов	
2	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры	- положительные результаты опроса (в том числе анкетирование) получателей муниципальных услуг – до 5 баллов; - отрицательные результаты опроса, наличие жалоб от получателей услуг – 0 баллов	
3	Обеспечение информационной открытости учреждения, популяризация деятельности учреждения	- размещение информации о деятельности учреждения в интернет-источниках, в средствах массовой информации, обеспечение работы сайта учреждения в актуальном состоянии – до 5 баллов; - своевременное размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru – до 5 баллов; - отсутствие информации о деятельности учреждения в интернет-источниках, СМИ, на официальном портале www.bus.gov.ru – 0 баллов (максимум-10 баллов)	
4	Выполнение плана по объему средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	- 95% и выше – до 5 баллов; - менее 95% - 0 баллов	
5	Участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных, республиканских целевых, и ведомственных программ с целью привлечения внебюджетных денежных	-участие – до 5 баллов; -призовые места, получение грантов, субсидий - до 10 баллов; - разработка и реализация инновационных проектов, создание и продвижение новых платных услуг – до 5 баллов (максимум-15 баллов)	

	средств, создание и продвижение новых платных услуг, направленных на увеличение дополнительных средств финансирования		
6	Работа с кадрами	- доля работников учреждения, имеющих профессиональное образование по профилю: более 90% - 5 баллов, 70-90% - 2 балла, менее 70 % - 0 баллов; - доля работников учреждения, прошедших курсы повышения квалификации, подтвержденной документом установленного образца: 10% и более - 5 баллов, 5-9 % - 2 балла, менее 5 % - 0 баллов (максимум-15 баллов)	
7	Выполнение целевых показателей (индикаторов) подпрограммы «Развитие библиотечного дела» муниципальной программы «Развитие культуры» на 2020-2024 годы муниципального образования «Кизнерский район»	- выполнение от 75 % до 100 % от запланированного-15 баллов; - выполнение до 75% от запланированного-10 баллов	
8	Участие в республиканских, межрегиональных, всероссийских творческих конкурсах	- участие-5 баллов; -дипломант, лауреат-10 баллов	
9	Количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан; без экскурсоведения)	-5 программ и более-15 баллов; -до 5 программ-10 баллов	

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального учреждения
культуры «Кизнерская
межпоселенческая центральная
районная библиотека»

Показатели и условия премирования руководителя
муниципального учреждения культуры
«Кизнерская центральная межпоселенческая центральная районная библиотека»»
(ежемесячные премиальные выплаты в размере 25%)

1. Выполнение основных контрольных показателей.
2. Выполнение плановых мероприятий.
3. Соблюдение трудовой дисциплины.
4. Своевременное предоставление в вышестоящие организации необходимых отчетов и информации.
5. Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности руководителя