

Утверждаю:  
Директор МБУ ЦБС  
\_\_\_\_\_ О.В. Поп  
12 января 2016 года

Приказ № \_\_\_\_\_ от 11.01.2016г.

**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
«Централизованная библиотечная система  
Прокопьевского муниципального района».**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Прокопьевского муниципального района» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», Положением « Об оплате труда учреждений культуры и образовательных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры Прокопьевского муниципального района» от 30 октября 2013года и применяется для исчисления заработной платы работников МБУ «Централизованная библиотечная система Прокопьевского муниципального района» (далее по тексту – ЦБС).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях:

- определения условий установления выплат стимулирующего характера;
- повышения заинтересованности работников ЦБС, в повышении эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг (работ), инициативы при выполнении поставленных задач.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников ЦБС.

1.4. Заработная плата работников включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу на селе, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

1.5. Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) не может быть ниже МРОТ, установленного в Кемеровской области.

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

1.7. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников других отраслей.

## **2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам**

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = \underbrace{(Op)}_{\text{оклад (должностной оклад), ставка заработной платы}} + \underbrace{((Op) \times (K2 + K3))}_{\text{повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы}} + ((Op) \times (K4)) + KB + CB,$$

оклад (должностной оклад),  
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),  
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом:

$$O_p = (O \times K_1) \times K_c;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

O - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (ПКГ), рублей;

O<sub>p</sub> - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

K<sub>1</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K<sub>c</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, K<sub>c</sub>=1,25;

K<sub>2</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K<sub>3</sub> - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K<sub>4</sub> - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, рублей;

CB - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе в случае наличия основания для его применения.

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу на селе, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются согласно занимаемым ими должностям

руководителей, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры, искусства и кинематографии Кемеровской области (приложение №1);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приложение № 2);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии Кемеровской области (приложение № 3);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение №4);

показатели и порядок отнесения государственных учреждений культуры и искусства, образовательных учреждений культуры Кемеровской области к группам по оплате труда руководителей (приложение №5).

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

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

### **3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих.**

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются:

группа первого уровня – на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2382 рублей.

группа второго уровня – на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2460 рублей;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2908 рублей;

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы руководителям, специалистам учреждения, работающим в рабочих поселках (поселках городского типа), сельских населенных пунктах, устанавливается 1,25.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается:

3.5.1. Руководителям и другим работникам клубных учреждений для незрячих, слабовидящих и глухих - 0,1.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

3.6.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,1.

3.6.2. Лицам, работающим в учреждении, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

3.6.3. Лицам, работающим в учреждении и имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы

и других факторов.

3.7.1. Работнику за высокие показатели выполняемой работы может быть установлена персональная ежемесячная доплата к заработной плате.

Решение об установлении персональной доплаты к заработной плате и ее размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника.

Доплата выплачивается по основному месту работы, проставляется отдельной строкой в штатном расписании. Максимальный размер доплаты не должен превышать двух должностных окладов.

3.8. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.9. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 7 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих**

4.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 4) подразделяются:

группа первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2237 рублей;

группа второго уровня – с минимальным размером должностного оклада 2460 рублей.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 и приложением № 3 к настоящему Положению, которые, в свою очередь, подразделяются на:

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2237 рублей;

квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада 2460 рублей.

4.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ (приложения № 4-5).

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при

начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер повышающего коэффициента - 2,0.

4.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6-7 настоящего Положения.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя.**

5.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения и его заместителя регламентируются Положением «Об оплате труда учреждений культуры и образовательных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры Прокопьевского муниципального района» от 30 октября 2013 года.

С введением новой системы оплаты труда при определении заработной платы руководителя учреждения необходимо исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый дополнительным соглашением к трудовому договору, устанавливается начальником Управления культуры Прокопьевского муниципального района за счет средств местного бюджета в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет от 0,5 до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает учредитель.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

$ДО_{рук.} = ЗП_{ср. осн. перс.} \times n$ , где:

ДО рук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср.осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала;

n – количество кратности.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для

реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

5.2.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

5.2.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.



Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.2.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

5.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (подпункт 5.2.5 настоящего раздела).

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

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем.

5.3. Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы учреждения за счет централизованного фонда - не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times 3 \text{ процента}$ , где:

ФОТ<sub>ц</sub> - централизованный фонд учреждения;

ФОТ<sub>у</sub> - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента – централизованный фонд учреждения.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты руководителю учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждения прилагается (приложение №7).

Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Размеры и порядок премиальных выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем за счет местного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.4. Руководителю учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделами 6-7 настоящего Положения.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.6. Районный коэффициент к заработной плате работников учреждения применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и

нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на норму рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

## 7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:  
 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
 выплаты за качество выполняемых работ;  
 выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;  
 премиальные выплаты по итогам работы;  
 иные поощрительные и разовые выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты производятся на основании положения о премировании и стимулирующих надбавках работников учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с положением о премировании и стимулирующих надбавках работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, иным служащим из числа персонала библиотек - за проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Оценку эффективности работы работника ЦБС на основе выполнения установленных основных и целевых показателей эффективности деятельности ЦБС осуществляет Комиссия.

Члены Комиссии вправе запрашивать у работника дополнительные подтверждающие документы о выполнении основных и целевых показателей эффективности деятельности ЦБС.

Заведующие библиотек, заведующие отделами ЦБС ежемесячно, не позднее 3 числа месяца, следующего за отчетным периодом представляет Отчет председателю Комиссии.

Отчет, представленный позднее установленного настоящим Положением срока, Комиссией не рассматривается и считается непредставленным.

Целевые показатели эффективности деятельности и критерии оценки эффективности работы работников установлены в Положении о выплатах стимулирующего характера.

7.2. Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

награждении Почетной грамотой Коллегии Администрации Кемеровской области, Почетной грамотой и Благодарственным письмом департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

Премияльная выплата за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и на основании положения об оплате труда работников учреждений и положения о стимулирующих выплатах.

7.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных учреждениях культуры, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

## Руководителям и специалистам

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 лет и выше	40

Технические исполнители (дежурный, табельщик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир, машинистка и др.)

При стаже работы	Размер надбавки (процентах к месячному должностному окладу)
От 3 до 8 лет	10
От 8 до 13 лет	15
От 13 до 18 лет	20
От 18 лет до 23 лет	25
От 23 лет и выше	30

7.3.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, учебными заведениями культуры.

7.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и

надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

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

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

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

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

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

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

ответственность за своевременный пересмотр у работников учреждения размера надбавки за выслугу лет, возлагается на кадровые службы и руководителя учреждения;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

7.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным размером не ограничен.

7.5. В учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премиальных выплат к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания данных выплат работникам учреждения разрабатываются и утверждаются руководителем учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения при наличии денежных средств.

## **8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

8.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

8.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

8.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих и рабочих данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии),



предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

9.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области.

9.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий в порядке исключения тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.7. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в настоящее Положение.

9.8. Настоящее положение вводится в действие с 01.01.2015 года.

## Приложение № 1

к положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
«Централизованная библиотечная  
система  
Прокопьевского муниципального  
района»

### Размеры окладов (должностных окладов), ставок

**Профессиональные квалификационные группы должностей  
руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры,  
искусства и кинематографии Кемеровской области**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профес- сиональной квалифика ционной группе, рублей	Повышаю щий коэффици ент	Оклад (должнос тной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>		<b>2382</b>		
<b>Первый квалификационный уровень</b>				
1	<b>Заведующий билетными кассами</b> среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или среднее общее образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет		1,285	3061
<b>Второй квалификационный уровень</b>				
4	<b>Руководитель кружка, любительского объединения,</b>			

1	2	3	4	5
	<p><b>клуба по интересам</b> руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;</p> <p>руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;</p> <p>руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет</p>		<p>1,285</p> <p>1,414</p> <p>1,557</p>	<p>3061</p> <p>3368</p> <p>3710</p>
	<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>	2460		
	<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	<p><b>Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций</b> редактор - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее</p>		1,369	3368

1	2	3	4	5
	<p>профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 2 лет;  редактор II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;  редактор I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности редактора II категории не менее 3 лет</p>		<p>1,508</p> <p>1,822</p>	<p>3710</p> <p>4482</p>
<b>Второй квалификационный уровень</b>				
1	<p><b>Библиотекарь</b>  библиотекарь - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка;  библиотекарь II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее 3 лет;  библиотекарь I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории не менее 3 лет</p>		<p>1,369</p> <p>1,508</p> <p>1,822</p>	<p>3368</p> <p>3710</p> <p>4482</p>
2	<p><b>Библиограф</b>  библиограф - среднее профессиональное образование без предъявления требований к</p>		1,369	3368

1	2	3	4	5
	<p>стажу работы или среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка;</p> <p>библиограф II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря, библиографа не менее 3 лет;</p> <p>библиограф I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиографа II категории не менее 3 лет</p>		<p>1,508</p> <p>1,822</p>	<p>3710</p> <p>4482</p>
3	<p><b>Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга), кино и других аналогичных учреждений и организаций</b></p> <p>методист - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет;</p> <p>методист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в культурно-просветительных учреждениях и организациях не менее 5 лет;</p> <p>методист I категории - высшее</p>		<p>1,369</p> <p>1,508</p> <p>1,822</p>	<p>3368</p> <p>3710</p> <p>4482</p>

1	2	3	4	5
	профессиональное образование и стаж работы в должности методиста II категории не менее 3 лет			
<b>Третий квалификационный уровень</b>				
1	<b>Ведущий библиотекарь</b> высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря I категории не менее 3 лет		1,999	4918
2	<b>Дизайнер, дизайнер по рекламе</b> высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;		1,822	4482
	высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет;		1,999	4918
	высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет		2,531	6226
3	<b>Художник, художник-бутафор, художник-гример, художник-декоратор, художник-конструктор, художник-скульптор, художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-реставратор, художник-постановщик, художник-фотограф</b>		1,657	4076
	высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет; высшее художественное образование без предъявления		2,082	5123

1	2	3	4	5
	<p>требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет;</p> <p>высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет</p>		2,531	6226
<b>Четвёртый квалификационный уровень</b>				
1	<p><b>Ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно - методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций</b></p> <p>ведущий методист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет;</p> <p>ведущий методист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего методиста не менее 5 лет</p>		1,999	4918
2	<p><b>Главный библиотекарь</b></p> <p>высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря I категории не менее 3 лет;</p> <p>высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря не менее 3 лет;</p> <p>высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря не менее 5 лет</p>		1,999	4918
			2,257	5554
			2,531	6226
<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>		<b>2908</b>		

1	2	3	4	5
<b>Первый квалификационный уровень</b>				
1.	<b>Заведующий отделом (сектором) библиотеки, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню</b> в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		1,691  1,833	4918  5329
2	<b>Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам</b>		1,339	3893
<b>Второй квалификационный уровень</b>				
1.	<b>Заведующий филиалом библиотеки, музея</b> в библиотеках (музеях), не отнесенных к группам по оплате труда руководителей; в библиотеках (музеях), отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; в библиотеках (музеях), отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; в библиотеках (музеях), отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; в областных детских, юношеских библиотеках, библиотеках для слепых; в других библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей; в музеях, являющихся научно-методическими центрами для музеев муниципальных образований и других		1,541  1,691  1,833  1,910  1,987  1,987  1,987	4482  4918  5329  5554  5777  5777  5777



1	2	3	4	5
	<p>аналогичных учреждений;  в музеях, обладающих уникальными собраниями и значительными по объему фондами, расположенных в зданиях, являющихся памятниками архитектуры, а также на территории заповедников федерального и областного значения;  в других музеях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;  в областной государственной научной библиотеке;  в музеях областного ведения, являющихся научно-методическими центрами для музеев субъекта Российской Федерации, других государственных учреждений</p>		<p>1,987</p> <p>1,987</p> <p>2,142</p> <p>2,142</p>	<p>5777</p> <p>5777</p> <p>6228</p> <p>6228</p>
2.	<p><b>Заведующий отделом (сектором) библиотеки</b>  в отделе (секторе) библиотек, отнесенных к II-I группам по оплате труда;  в отделе (секторе) областных библиотек</p>		<p>1,987</p> <p>2,142</p>	<p>5777</p> <p>6228</p>

**Приложение № 2**  
к положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
«Централизованная библиотечная  
система  
Прокопьевского муниципального  
района»

**Размеры должностных окладов с учетом  
повышающих коэффициентов**

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профес- сионально й квалифика ционной группе, рублей	Повыш ающий коэффи циент	Оклад (должн остной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>		<b>2382</b>		
<b>Первый квалификационный уровень</b>				
1	<b>Комендант</b> начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или основное общее образование и стаж работы по профилю не менее 1 года; среднее профессиональное образование и стаж работы в должности коменданта не менее 1 года		1,046  1,158	2492  2758
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>		<b>2460</b>		
<b>Первый квалификационный уровень</b>				
1	<b>Художник</b> высшее профессиональное образование			

1	2	3	4	5
	без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет		1,244	3061
<b>Второй квалификационный уровень</b>				
1	<b>Заведующий хозяйством</b> среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений не менее 3 лет		1,013	2492
2	<b>Художник</b> художник II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет		1,508	3710
<b>Третий квалификационный уровень</b>				
1	<b>Начальник хозяйственного отдела</b> при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к III - IV группам по оплате труда руководителей; при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к I - II группам по оплате труда руководителей		1,369 1,508	3368 3710
2	<b>Художник</b> художник I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет		1,657	4076
<b>Четвертый квалификационный уровень</b>				
	<b>Художник</b> ведущий художник - высшее		1,999	4918

1	2	3	4	5
	профессиональное образование и стаж работы в должности художника I категории не менее 3 лет			
<b>Пятый квалификационный уровень</b>				
	<b>Начальник (заведующий) гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)</b> при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража; начальника (заведующего) мастерской; начальника цеха (участка) организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;		1,999	4918
	при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража; начальника (заведующего) мастерской; начальника цеха (участка) организации, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей;		2,166	5329
	при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража; начальника (заведующего) мастерской; начальника цеха (участка) организации, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей;		2,348	5777
	при выполнении должностных обязанностей начальника (заведующего) гаража; начальника (заведующего) мастерской; начальника цеха (участка) организации, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей		2,531	6228
<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>		<b>2908</b>		
<b>Первый квалификационный уровень</b>				

1	2	3	4	5
1	<b>Инженер</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,052	3061
2	<b>Инженер-программист (программист)</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,158	3368
3	<b>Специалист по кадрам</b> среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;		1,052	3061
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет;		1,158	3368
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет		1,276	3710
4	<b>Экономист</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,052	3061
5	<b>Юрисконсульт (юрист)</b> высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы		1,052	3061
<b>Второй квалификационный уровень</b>				
1	<b>Инженер</b> инженер II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет		1,276	3710
2	<b>Инженер-программист (программист)</b> программист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста не менее 3 лет		1,402	4076
3	<b>Экономист</b>			

1	2	3	4	5
	экономист II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста не менее 3 лет		1,276	3710
<b>Третий квалификационный уровень</b>				
1	<b>Инженер</b> инженер I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет		1,402	4076
2	<b>Инженер-программист (программист)</b> программист I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста II категории не менее 3 лет		1,691	4918
3	<b>Экономист</b> экономист I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет		1,402	4076
5	<b>Юрисконсульт (юрист)</b> юрисконсульт I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет		1,402	4076
<b>Четвертый квалификационный уровень</b>				
1	<b>Инженер</b> ведущий инженер - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера I категории не менее 3 лет		1,691	4918
2	<b>Инженер-программист (программист)</b> ведущий программист - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста I категории не менее 3 лет		1,987	5777
3	<b>Юрисконсульт (юрист)</b> ведущий юрисконсульт - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта I категории не менее 3 лет		1,691	4918

1	2	3	4	5
<b>Пятый квалификационный уровень</b>				
1	<b>Главные специалисты, консультанты в отделах</b>		2,500	7270
<b>Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>		<b>3355</b>		
<b>Первый квалификационный уровень</b>				
	<b>Начальник отдела</b> при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;		1,466	4918
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;		1,588	5329
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;		1,722	5777
	при выполнении должностных обязанностей начальника отдела организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей		1,856	6228

### Приложение № 3

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Прокопьевского муниципального района»

#### Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере культуры, искусства и кинематографии Кемеровской области

	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>			
	<b>2237</b>		
<b>1 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,000	2237
<b>2 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,008	2255
<b>3 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,062	2375
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>			
	<b>2460</b>		
<b>4 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным		1,013	2492



1	2	3	4
справочником работ и профессий рабочих			
<b>5 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,121	2758
<b>6 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,244	3061
<b>7 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,369	3368
<b>8 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,508	3710

### Приложение № 4

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Прокопьевского муниципального района»

#### Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих

	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>			
	<b>2237</b>		
<b>1 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,000	2237
<b>2 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,008	2255
<b>3 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,062	2375
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>			
	<b>2460</b>		
<b>4 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,013	2492
<b>5 разряд</b> работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным		1,121	2758

1	2	3	4
справочником работ и профессий рабочих			
<b>6 разряд работ</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,244	3061
<b>7 разряд работ</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,369	3368
<b>8 разряд работ</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,508	3710

**Приложение № 5**

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Прокопьевского муниципального района»

**Показатели и порядок отнесения централизованных библиотечных систем Прокопьевского муниципального района к группам по оплате труда руководителей**

I. Показатели и порядок отнесения централизованных библиотечных систем Прокопьевского муниципального района к группам по оплате труда руководителей

1. Публичные библиотеки, централизованные библиотечные системы (далее - ЦБС) относятся к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из их роли и значения в системе библиотечного и информационного обслуживания населения Прокопьевского муниципального района, проводимой методической и научно-исследовательской работы, а также объема работ по обслуживанию пользователей (таблица 1).

2. Отнесение публичных библиотек, ЦБС к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно органами управления культуры, в ведении которых они находятся.

3. Публичные библиотеки, ЦБС относятся к соответствующей группе по оплате труда, исходя из средних показателей работы, определяемых в соответствии с государственной статистической отчетностью (форма 6 НК) за последние 3 года.

4. Среднегодовое число пользователей определяется исходя из суммы показателей количества зарегистрированных читателей и пользователей удаленного доступа, взятых из форм государственной отчетности (6НК) за последние 3 года.

5. Среднегодовое число удовлетворенных информационных запросов определяется исходя из суммы показателей количества книговыдач, количества выполненных копий и количества выполненных справок, взятых из форм государственной статистической отчетности (6НК) за последние 3 года.

6. При отнесении ЦБС к группам по оплате труда учитываются показатели по ЦБС в целом, включая показатели работы библиотек-филиалов.

7. Органы управления культурой могут переводить подведомственные

публичные библиотеки, ЦБС на одну группу выше (без выделения на эти цели дополнительных финансовых средств из бюджета) при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, освоении новых информационных технологий, а также эффективном методическом руководстве деятельностью библиотек территории.

Таблица 1

Показатели объема работ публичных библиотек, ЦБС по обслуживанию пользователей

Группа по оплате труда	Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.)	Среднегодовое количество удовлетворенных информационных запросов (тыс. ед.)
I	Свыше 70	Свыше 1540
II	От 45 до 70	От 990 до 1540
III	От 20 до 45	От 440 до 990
IV	От 10 до 20	От 220 до 440

**Приложение № 6**

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
«Централизованная библиотечная  
система  
Прокопьевского муниципального  
района»

**Перечень**

**должностей работников, относимых к основному персоналу по виду  
экономической деятельности**

Главный библиотекарь  
Главный библиограф  
Библиограф  
Библиотекарь  
Ведущий библиотекарь  
Хранитель фондов  
Художник  
Ведущий методист  
Методист  
Редактор

**Приложение № 7**

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Прокопьевского муниципального района»

**Положение****о распределении централизованного фонда учреждений культуры и образовательных учреждений культуры****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (деле - ФОТ ц) на причитающиеся руководителям учреждений выплаты, установленные настоящим Положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры и образовательных учреждений культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд проставляется в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

## 2. Порядок установления выплат из централизованного фонда

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности учреждения в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

По данным статистической отчетности по выполнению показателей эффективности деятельности учреждения, приведенных в разделе 3 настоящего положения, в зависимости от значимости учреждения и от группы оплаты труда устанавливаются следующие примерные повышающие коэффициенты к должностному окладу:

III группа	- 1,25;
IV группа	- 1,10.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителям учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителю учреждения из средств централизованного фонда осуществляется **начальником** Управления культуры Прокопьевского муниципального района.

Основанием для выплат является приказ по МБУ ЦБС Прокопьевского муниципального района.

2.3. Экономия централизованного фонда учреждения остается в распоряжении учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.



### 3. Перечень показателей эффективности деятельности учреждения, на основании которых руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и премии

Показатели, характеризующие результаты деятельности учреждения

1	2	3	4
1	<b>1. МБУ ЦБС</b>		
1.1	Пользователи	тыс. чел.	20,035
1.2	Посещения	тыс.	289,4
1.3	Число выполненных информационных запросов	тыс.ед.	500,2

Показатели, характеризующие результаты деятельности учреждения утверждаются ежегодно по каждому учреждению приказом учредителя.

Дополнительные условия деятельности учреждения:

обеспечение работы учреждения в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

выполнение доходной части, платных услуг;

непосредственное участие в реализации приоритетного регионального национального проекта «Культура» и региональных целевых программ.