

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МКУК «ЦБС» от  
16.01.2018 г. №34

Согласовано  
Председателем Профсоюзного Комитета  
МКУК «ЦБС»  
16.01. 2018 года

**Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым» (далее – МКУК «ЦБС») в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемых работ.

1.2. Системы оплаты труда работников МКУК «ЦБС» устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МКУК «ЦБС».

1.4. Фонд оплаты труда работников МКУК «ЦБС» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МКУК «ЦБС» на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, если таковая ведется.

Фонд оплаты труда распределяется в соответствующих долях на составляющие части структуры заработной платы, направленные на оклады (должностные оклады), на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемые руководителем МКУК «ЦБС».

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами МКУК «ЦБС» или коллективным договором.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности

выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. Штатное расписание МКУК «ЦБС» утверждается директором МКУК «ЦБС» по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих МКУК «ЦБС».

При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривается распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного муниципального задания.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников МКУК «ЦБС»**

2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в МКУК «ЦБС»;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в МКУК «ЦБС»;
- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных

- норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован Минюстом России 1 октября 2007 года, регистрационный N 10222):

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	8591
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	9704
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» <i>(к ним относятся: главный библиотекарь, главный библиограф, библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, специалист по учетно – хранительской документации)</i>	<b>11168</b>
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» <i>(к ним относятся: заведующий библиотекой, отделом сектором библиотеки)</i>	<b>14605</b>

- руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 года, регистрационный N 11858), а также ПКГ других

отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	8591
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	8625
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	<b>Администратор</b> , диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед, художник	<b>8752</b>
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	8842
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное	

	должностное наименование "старший"	
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	8913
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)	9005
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	9085
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, <b>документовед</b> , инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист гражданской обороны, <b>специалист по кадрам</b> , специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), юрисконсульт	<b>9258</b>
2 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9833
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10350

4 квалификацион ный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11155
5 квалификацион ный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	12075
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификацион ный уровень	Начальник отдела	12880
2 квалификацион ный уровень	Главный <u>&lt;*&gt;</u> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	13685
3 квалификацион ный уровень	<b>Директор (руководитель), начальник (заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения</b>	<b>14605</b>

-----  
<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

- Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <a href="#">справочником</a> работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей							
6310	<b>7062</b>	7183	7315	7447	7590	7810	7843

3.2. По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом на основании требований к квалификации данных работников с учетом мнения представительного органа работников, но не более чем размеры должностных окладов, установленные соответствующими ПКГ должностей работников Учреждения с аналогичными требованиями к квалификации.

3.3. Должностной оклад заместителя директора МКУК «ЦБС» по административно-

хозяйственной работе устанавливается на 5 - 10% ниже оклада (должностного оклада) директора МКУК «ЦБС».

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

4.1. Работникам МКУК «ЦБС» в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- а также надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4.3. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

4.4. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам МКУК «ЦБС», привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки 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 ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной

нормы рабочего времени.

4.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года N 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач и оказания услуг, возложенных на МКУК «ЦБС», работникам МКУК «ЦБС» могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

**I. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

**II. выплаты за качество выполняемых работ:**

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

**III. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

**надбавка за выслугу лет;**

- надбавка за стаж непрерывной работы;

**IV. премиальные выплаты по итогам работы:**

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. **Надбавка за интенсивность труда устанавливается в размере не более 50% от оклада (должностного оклада), при этом учитываются:**

- интенсивность и напряженность в работе;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный участок работы;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение сохранности и безопасности;

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

5.3. Надбавка за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, которым присвоена квалификационная категория (кроме руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей), в размере:



№ п/п	Вид квалификационной категории	Размер ежемесячной надбавки, процент
1	Главный	30
2	Ведущий	25
3	Высшая категория	20
4	Первая категория	10
5	Вторая категория	5

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах к окладу (должностному окладу):

- 5 процентов - за почетное звание "Заслуженный" Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- 10 процентов - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание "Народный" Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- 15 процентов - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- 20 процентов - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;
- 25 процентов - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
- 35 процентов - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

5.4. При установлении выплат за стаж непрерывной работы либо выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников МКУК «ЦБС», учитывается общее количество лет, проработанных:

- в данном учреждении;
- по данной должности, специальности, профессии;
- в отрасли "Культура, искусство и кинематография".

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы либо выслугу лет устанавливаются по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

**Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу) в размере:**

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

5.5. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в МКУК «ЦБС» премии выплачиваются с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В соответствии с Методическими рекомендациями по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника, разработанными Министерством культуры Российской Федерации и направленными письмом от 5 августа 2014 года N 166-01-39/04-НМ, при премировании работника учитываются:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.6. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается МКУК «ЦБС» самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, а также за счет средств от приносящей доход деятельности МКУК «ЦБС», если таковые есть. Стимулирующие выплаты, премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников МКУК «ЦБС».

## **6. Условия оплаты труда руководителя МКУК «ЦБС» и его заместителя.**

6.1 Заработная плата директора МКУК «ЦБС» и, его заместителя по административно-хозяйственной работе состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения". Должностной оклад руководителя учреждения (Дор) определяется в зависимости от коэффициента масштаба управления (К) и размера оклада (должностного оклада) работников профессиональной квалификационной группы "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (ДО), утвержденного настоящим Положением, по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{К} \times \text{ДО} + \text{ДО}.$$

Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Коэффициент масштаба управления, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений, в зависимости от группы по оплате труда составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент масштаба управления, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	1,5
II	1,25
III	1
IV	0,75

6.3. Должностной оклад заместителя директора МКУК «ЦБС» по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада директора МКУК «ЦБС».

6.4. С учетом условий труда директору МКУК «ЦБС» и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

6.5. Размеры стимулирующих выплат руководителю директору МКУК «ЦБС» утверждаются приказом Муниципального казенного учреждения «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым».

6.6. Для заместителей заместителя директора МКУК «ЦБС» по административно-хозяйственной работе стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда не должны превышать 100 % должностного оклада.

6.7. Все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в т.ч. материальная помощь на профилактику заболеваний рассчитываются исходя из размера должностного оклада директора МКУК «ЦБС» (Дор).

6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МКУК «ЦБС», его заместителя и средней заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителя) в кратности 1 к 6.

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

7.1. По решению директора МКУК «ЦБС» работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

## **8. Социальные выплаты**

8.1. Работникам МКУК «ЦБС», включая директора МКУК «ЦБС» один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная

помощь на профилактику заболеваний.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний работникам устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на
- пенсию,

Материальная помощь на профилактику заболеваний **не выплачивается:**

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления по основному месту работы работника и основной занимаемой должности. Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний принимается руководителем и оформляется его приказом.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и средств от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

8.2. Работникам МКУК «ЦБС», включая директора МКУК «ЦБС» из фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь на иные цели в зависимости от наличия финансовых средств, в результате экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
казенного учреждения культуры  
«Централизованная библиотечная  
система муниципального  
образования городской округ  
Феодосия Республики Крым»

**ПОРЯДОК**  
**отнесения муниципальных учреждений культуры муниципального образования**  
**городской округ Феодосия Республики Крым к группам**  
**по оплате труда руководителей**

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со [статьями 135](#) и [143](#) Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения показателей (количественных и качественных критериев) оценки деятельности муниципальных учреждений культуры (далее - учреждения культуры).

1.2. К показателям оценки деятельности учреждений культуры относятся показатели, характеризующие масштаб, объем, сложность и эффективность работы учреждения культуры.

1.2.1. Показатели оценки учреждений культуры являются основой для определения группы по оплате труда руководителей учреждений культуры, установления должностных окладов в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым.

1.2.2. В показателях оценки деятельности учреждений культуры предусматривается многоаспектная оценка масштаба и качества деятельности учреждения культуры путем сочетания объемных показателей и балльной оценки качественных показателей, характеризующих состояние и содержание деятельности учреждения.

2. Для установления должностных окладов руководителям учреждений культуры требуется отнесение учреждений культуры к одной из четырех групп по оплате труда, которая определяется по сумме баллов показателей оценки деятельности учреждений культуры, в соответствии с [приложениями 1 - 5](#) к Порядку в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым в новой редакции (Утвержденным постановлением Администрации города Феодосия Республики Крым от 21.12.2017 г. №3596. Порядок отнесения МКУК «ЦБС» к группе по оплате труда определяет Приложение №1 данного Порядка.

2.1. Ежегодно до 20 января муниципальные учреждения культуры представляют Муниципальному казенному учреждению «Отдел по вопросам культуры Администрации города Феодосии Республики Крым» (далее – Отдел по вопросам культуры), документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы, с сопроводительным письмом за подписью руководителя учреждения культуры (статистическая отчетность, документация, подтверждающая не включенные в официальную статистику показатели, с докладной запиской о деятельности учреждения согласно подлежащим оценке качественным критериям).

Руководители учреждений культуры несут персональную ответственность за достоверность и своевременное представление указанных документов.

2.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений культуры устанавливаются Отделом по вопросам культуры не чаще одного раза в год и оформляются приказом.

2.3. Для вновь открываемых учреждений культуры группа по оплате труда руководителей устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

2.4. За учреждениями культуры, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за учреждениями культуры, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств).

2.5. Отдел по вопросам культуры вправе переводить учреждения культуры при достижении высоких результатов в работе на одну группу выше по сравнению с группой, определенной основными и дополнительными показателями.

Приложение № 1  
к Порядку отнесения  
муниципального казенного  
учреждения культуры  
«Централизованная библиотечная  
система муниципального  
образования городской округ  
Феодосия Республики Крым» к  
группам по оплате труда  
руководителя

**Отнесение муниципальных библиотек к группам  
по оплате труда руководителей**

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	количество баллов			
Библиотеки	свыше 400	251 – 400	201 – 250	до 200

**Примечания:**

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения муниципальных учреждения культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности библиотек позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей муниципальных библиотек устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждения за прошедший год.
2. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства библиотекой: количество читателей и книговыдач, сеть библиотек, наличие передвижных библиотек, пунктов вне стационарного обслуживания, численность работников.
3. Качественные критерии учитывают степень активности руководства библиотеки по созданию наиболее привлекательного имиджа библиотеки среди населения, внедрению современных информационных технологий и наиболее эффективных форм и методов работы с читателями, развитию инновационной, научно-методической и исследовательской деятельности и другие качественные и количественные критерии, дополняющие основные объемные показатели в соответствии с утвержденными на местах критериями качества деятельности и услуг.
4. Отнесение библиотек к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности в целом по учреждению.
5. Для отнесения муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности  
муниципальных библиотек для определения группы  
по оплате труда руководителей

N п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	Количество читателей на одну библиотеку	за 1 тысячу читателей	2	отчетная <a href="#">форма N 6-нк</a>
2	Количество книговыдач на одну библиотеку	за 10 тысяч экземпляров	2	отчетная форма N 6
3	Наличие передвижных библиотек, библиотечных пунктов для обеспечения более широкого охвата населения библиотечным обслуживанием	за 1 единицу	20	отчетная форма N 6
4	Количество библиотечных работников	за 1 штатную единицу	1	отчетная форма N 6
5	Количество единиц хранения в фонде	за 10 тыс. ед. хранения	0,3	отчетная форма N 6
6	Количество новых поступлений	за 1 тыс. ед. хранения	1	отчетная форма N 6
7	Объем (количество записей) электронного каталога и других баз данных, создаваемых библиотекой	за 1 тыс. библиографических записей	0,3	отчетная форма N 6
8	Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых	от 10 тыс. руб.	2	отчетная <a href="#">форма N 6-нк</a> , акт приема-передачи



	средств (гранты, спонсорские средства)			материальных ценностей (протоколы комиссии)
9	Методическая деятельность: проведение методических мероприятий (семинары, конференции, школы и т.д.)	за 1 мероприятие	1	утвержденная программа мероприятия, фотоматериалы
	разработка и выпуск методических материалов	за 1 методическую разработку	1	предоставление 1 экз.
	оказание практической и методической помощи библиотекам муниципальных образований по проблемам библиотечной деятельности	за 1 выезд в регион	1	отчет о выезде
10	Проведение массовых культурно-просветительских мероприятий	за 10 мероприятий	0,3	дневник учета работы библиотеки

Примечание:

1. К библиотечным учреждениям относятся: библиотечная система муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым.

1. К культурно-просветительским мероприятиям относятся: семинары, конференции; праздники, фестивали, концерты, вечера, выставки, презентации, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

Приложение №2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
казенного учреждения культуры  
«Централизованная библиотечная  
система муниципального  
образования городской округ  
Феодосия Республики Крым»

**Должностные оклады работников муниципального казенного учреждения культуры  
«Централизованная библиотечная система муниципального образования городской округ  
Феодосия Республики Крым»**

Наименование должности	Оклад рублей в месяц
Директор	$K_{\text{му}} \times 14605 + 14605$
Заведующий хозяйством	14605
Документовед	9258
Специалист по кадрам	9258
Подсобный рабочий	7062
Администратор баз данных	8752
Уборщик служебных помещений	7062
Гардеробщик-переплетчик	7062
Переплетчик	7062
Ведущий специалист по учетно-хранительской документации	11168
Заведующий отделом обслуживания	14605
Заведующий библиотекой	14605
Библиотекарь 1 категории	11168
Библиотекарь 2 категории	11168
Библиотекарь	11168
Главный библиотекарь	11168
Главный библиограф	11168