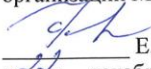


СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБУ ЦБС


Е.Г. Форейторова
«22» декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
Муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная библиотечная система»
Дальнегорского городского округа
М.А. Потоня
«22» декабря 2017 г.



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная библиотечная система»
Дальнегорского городского округа**

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления культуры, спорта
и молодежной политики
администрации ДГО


О.А. Наумова
«22» декабря 2017 г.



2017

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников **Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система» Дальнегорского городского округа** (далее соответственно - Положение, работники учреждения, ЦБС) разработано в соответствии с постановлениями администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 1-па «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», №3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», от 14.09.2017 № 546-па «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Дальнегорского городского округа».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии со статьей 93 и статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ):

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
- оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенным трудовым договором;
- при установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ;
- лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

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

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, согласованным с учредителем (представителем учредителя), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения представительного органа работников, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со статьей 5 ТК РФ.

1.6. Для работников учреждения применяются следующие нормы рабочего времени: 40-часовая рабочая неделя, 36-часовая рабочая неделя. В случае, когда для работников не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, необходимо введение суммированного учета. Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов, учетный период не может превышать один год (в ст. 104 ТК РФ).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1 Оплата труда работников учреждения включает в себя оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат, утвержденного постановлением администрации ДГО;

перечня видов стимулирующих выплат, утвержденного постановлением администрации ДГО;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. ЦБС в пределах имеющегося у него фонда оплаты труда работников учреждения самостоятельно определяет:

- размеры окладов;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Порядок установления окладов, размеры окладов работников учреждения

Оклад – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения должностного оклада работника.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов, за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем ЦБС по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ) (Приложение к положению), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклады работников учреждения устанавливаются:

- по должностям работников культуры и искусства на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, 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";

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- общеотраслевых профессий рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников учреждения согласовываются с учредителем (представителем учредителя) и прописываются в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.2. Оклад руководителя ЦБС устанавливается в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа» в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения

(за исключением окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалифицированных групп.

Кратность окладов руководителя ЦБС устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

Размер оклада руководителя ЦБС рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук} = K \times O_{р}$$

где:

$PO_{рук}$ – размер оклада руководителя ЦБС;

K – коэффициент кратности оклада руководителя к среднему окладу работников;

$O_{р}$ – средний оклад работников, согласно штатному расписанию, на текущий год с учётом штатной численности учреждения.

Коэффициент кратности окладов руководителя ЦБС к среднему размеру окладов работников устанавливается в размере от 1 до 4 (включительно).

Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ЦБС устанавливаются на 30 процентов ниже оклада руководителя ЦБС в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 09.01.2017 № 3-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа», согласовываются с учредителем (представителем учредителя).

Конкретный размер должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ЦБС устанавливается в штатном расписании учреждения и прописывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ЦБС, заместителей руководителей, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается не более 4 включительно.

2.2.3. Размеры окладов работников учреждения, установленные по профессиональным квалификационным группам (где не предусмотрены квалификационные уровни) и по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с муниципальным правовым актом о бюджете Дальнегорского городского округа на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2.4. Размеры должностных окладов работников устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.5. Доля должностного оклада в структуре заработной платы работников учреждения (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям), должна составлять не ниже 60 процентов.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов

2.3.1. К окладам работников учреждения по ПКГ руководителем ЦБС устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику учреждения при работе по должности, по которой ему присвоена квалификационная категория аттестационной комиссией в установленном законодательством порядке в размерах:

высшая категория (ведущий) – 0,30

первая категория – 0,20

вторая категория – 0,15

2.3.3. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, относящимся к основному персоналу в размерах:

от 1 до 5 лет – 0,05

от 5 до 10 лет – 0,10

от 10 до 15 лет – 0,15

свыше 15 лет – 0,20

Максимальный размер совокупной суммы повышающих коэффициентов 0,5.

В стаж работы, дающей право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается стаж работы в муниципальных учреждениях культуры Приморского края, в т.ч. Дальнегорского городского округа.

2.3.4. Порядок применения повышающих коэффициентов устанавливается настоящим Положением.

2.3.5. В случае установления к окладу работника учреждения по ПКГ повышающих коэффициентов размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \text{SUMПК},$$

где:

P_{op} - размер оклада работника учреждения;

$O_{пкг}$ - оклад работника учреждения по ПКГ;

SUMПК - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. В случаях, когда размер должностного оклада работника учреждения зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты в учреждении.

При наступлении у работника учреждения права на изменение размера должностного оклада в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера должностного оклада осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

2.4.1. В соответствии с постановлением администрации ДГО к видам компенсационных выплат (далее – выплаты) относятся:

- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда (с вредными и (или) опасными условиями труда));
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.4.2. Выплата работникам учреждения, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством. При этом руководитель принимает меры с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам специальной оценки условий труда, условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.4.3. Выплаты работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 50 процентов заработка.

2.4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ;
- при совмещении профессий (должностей) - со статьей 151 ТК РФ;
- при сверхурочной работе - со статьей 152 ТК РФ;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.4.5. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со - статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

2.4.6. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относится компенсационная выплата (доплата) за работу в сельском населенном пункте. Работникам учреждения, фактическое место работы которых находится в указанной местности, устанавливается компенсационная выплата (доплата) в размере 25 процентов от должностного оклада.

2.4.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работника учреждения.

2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы за год.

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются по решению руководителя ЦБС.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и условия их применения работникам учреждения устанавливаются Положением о порядке, видах и условиях установления и распределения стимулирующих выплат Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система» Дальнегорского городского округа.

2.5.3. Стимулирующие выплаты работникам исчисляются исходя из должностного оклада и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

2.5.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом утверждаемых руководителем ЦБС показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы, уровень ответственности за ее выполнение, и согласовываются с Управлением.

2.5.5. Стимулирующие выплаты производятся:

по решению руководителя ЦБС:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру;

по решению комиссии, созданной в учреждении:

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

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Комиссия назначается приказом руководителя ЦБС, согласовывается с профсоюзным органом или на общем собрании коллектива учреждения, и состоит из нечетного числа членов комиссии (3 человек).

Размеры стимулирующих выплат работникам оформляются протоколом заседания комиссии. На основании решения комиссии руководитель ЦБС издаёт приказ об установлении соответствующих выплат работникам.

2.5.6. **Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются:

- лицам, работающим в ЦБС и имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры РФ»;

- лицам, работающим в ЦБС и имеющим почетный знак профильного Министерства Российской Федерации «За достижения в культуре», «За высокие достижения», «За вклад в российскую культуру», «Отличник народного просвещения» – (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности);

- лицам, работающим в ЦБС и имеющим Почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации, Благодарность Министра культуры Российской Федерации.

- лицам, работающим в ЦБС и имеющим Грамоту Губернатора Приморского края;

- лицам, работающим в ЦБС и имеющим Благодарность Губернатора Приморского края;

- лицам, работающим в ЦБС и имеющим Грамоту Законодательного Собрания Приморского края;

- лицам, работающим в ЦБС и имеющим Благодарность Законодательного Собрания Приморского края;

- лицам, работающим в ЦБС и имеющим Грамоту или Благодарность Департамента культуры Приморского края.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются сроком на один год за грамоты и благодарности и бессрочно за нагрудные знаки и почётные звания (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или занимаемой должности), с 1 числа месяца следующего за месяцем получения звания, награды.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается руководителем ЦБС.

При наличии у работника двух оснований, указанных в пункте 2.5.6. настоящего Положения выплата начисляется по одному из оснований по выбору работника.

2.5.7. Работникам учреждения устанавливаются **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- работникам учреждения, имеющим наличие призеров (лауреатов) краевых, региональных и всероссийских олимпиад, фестивалей, конкурсов и соревнований;
- работникам учреждения, имеющим победы (номинации) в профессиональных конкурсах (выплата устанавливается на один год).

При установлении выплат за интенсивность высокие результаты работы могут учитываться:

- выполнение в полном объеме муниципального задания учреждения, утвержденного Управлением;
- важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- полнота, качество и своевременность предоставления услуг, и их результативность.

2.5.8. Условия установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителю ЦБС и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учётом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Оценку работы руководителя ЦБС на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы ежемесячно осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений (далее комиссия), создаваемая Управлением. Комиссия назначается приказом начальника Управления, состоит из нечетного числа членов комиссии (3 и более человек).

Размеры стимулирующей выплаты руководителя ЦБС оформляются протоколом заседания комиссии. На основании решения комиссии начальник Управления издаёт приказ об установлении соответствующих выплат руководителям.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно. Начисление стимулирующих выплат руководителю ЦБС по итогам работы за отчетный период (месяц), осуществляется в месяце, следующем за отчетным.

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю ЦБС

составляет 66% от должностного оклада. Размер выплат устанавливается, исходя из данных, указанных в таблице:

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений, в баллах)	Размер выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, в % от должностного оклада
100-90 включительно	66
менее 90-85 включительно	61
менее 85- 80 включительно	56
менее 80-75 включительно	51
менее 75-70 включительно	46
менее 70-65 включительно	41
менее 65-60 включительно	36
менее 60-55 включительно	31
менее 55-50 включительно	26
менее 50	0

2.5.9. В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества предоставляемых услуг (работы) работникам учреждения выплачивается **премия по итогам работы за год**. Сумма средств, направленных на выплату премии по итогам работы за год работникам учреждения, не может превышать двух должностных окладов. Премия по итогам работы за год работникам учреждения выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда. Решение о выплате премии по итогам работы за год работникам учреждения принимает руководитель ЦБС.

Решение о выплате премии по итогам работы за год руководителю ЦБС принимает Глава Дальнегорского городского округа на основании ходатайства отраслевого органа.

При премировании могут учитываться:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка и проведение общегородских мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

Расчет премии по итогам работы за год производится пропорционально отработанному времени. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за год.

3. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований

бюджета Дальнегорского городского округа, поступающих в установленном порядке (средств, поступающих от приносящей доход деятельности), и используется на выплату должностных окладов, компенсационные и стимулирующие выплаты и материальную помощь, предусмотренную в п.4 данного положения.

3.2. Нормативным документом учреждения, оформляющим структуру, штатный состав и численность учреждения с указанием размера оклада, должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат, в зависимости от занимаемой должности, является штатное расписание.

3.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем ЦБС по согласованию с учредителем (представителем учредителя) и финансовым Управлением администрации Дальнегорского городского округа в соответствии с типовой формой.

4. Оказание материальной помощи работникам учреждения

4.1. Выплаты материальной помощи осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.2. Выплаты материальной помощи осуществляются в следующих случаях и размерах:

- юбилейная дата со дня рождения (50 лет и каждые последующие 5 лет) - 4000 (четыре тысячи) рублей;

- вступления работника в брак (если брак регистрируется впервые)- 4000 (четыре тысячи) рублей;

- рождения у работника ребенка либо усыновления им ребенка - 4000 (четыре тысячи) рублей;

- смерти близкого родственника работника (супруга, супруги, отца, матери, дочери, сына) - 5000 (пять тысяч) рублей;

- смерти самого работника - 10 000 (десять тысяч) рублей;

- наступления непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств- 10 000 (десять тысяч) рублей.

4.3. Основанием для выплаты материальной помощи является представление подтверждающих документов (копии акта (заключения) жилищно-коммунальной управляющей компании, копии акта (заключения) о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта (заключения) противопожарной службы, копии свидетельства о браке, копии свидетельства о рождении / усыновлении ребёнка, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, и иных документов).

4.4. Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику (далее - работник), принимает руководитель ЦБС

на основании письменного заявления работника учреждения. Решение оформляется приказом руководителя ЦБС.

4.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю ЦБС принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя ЦБС. Решение оформляется распоряжением администрации Дальнегорского городского округа.

4.6. В связи со смертью самого работника, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя ЦБС на основании письменного заявления члена семьи работника.

В связи со смертью руководителя учреждения, оказание материальной помощи производится по распоряжению администрации Дальнегорского городского округа на основании письменного заявления члена семьи руководителя учреждения.

Приложение № 1

К Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
учреждения «Централизованная библиотечная
система» Дальнегорского городского округа

Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников культуры, искусства и кинематографии¹

Профессиональная Квалификационная группа	Наименование должности (профессии)	Минимальный оклад в рублях
3 группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Главный библиотекарь; главный библиограф; библиограф; методист библиотеки, редактор библиотеки, специалист по библиотечно-выставочной работе.	7576
4 группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий филиалом библиотеки.	9088

Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

**группам и квалификационным уровням общепрофессиональных должностей
профессий рабочих, руководителей, специалистов и служащих²**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности (профессии)	Квалификационный уровень	Минимальный оклад в рублях
1 группа	кассир	1 квалификационный уровень	5801
2 группа	Начальник хозяйственного отдела	3 квалификационный уровень	7636
3 группа	Специалист в сфере закупок.	1 квалификационный уровень	8000

Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общепрофессиональных должностей профессий рабочих, руководителей, специалистов и служащих³

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности (профессии)	Квалификационный уровень	Минимальный оклад в рублях
1 группа	сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-3 разряда,	1 квалификационный уровень	3848

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих"

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"

Пропишурована, пронумеровано и скреплено

печатью *Ирина Александровна* () листа.

директор МБУ ЦБС *Ирина Александровна* М.А.

М.П.



«*Ирина Александровна*» 2017г.