

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» (далее – Положение) разработано на основании Постановления администрации города Прокопьевска от 29.03.2011 № 64-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры города Прокопьевска» (в редакции постановлений администрации города Прокопьевска от 15.11.2012 № 91-п, от 22.11.2013 № 105-п, от 08.12.2014 № 145-п, от 01.02.2016 № 6-п, от 02.05.2017 № 128-п, от 29.12.2017 № 290-п, от 02.08.2018 № 96-п, от 26.12.2018 № 191-п, от 14.05.2019 № 86-п, от 30.12.2019 № 211-п, от 02.04.2020 № 53-п, от 20.01.2022 6-п, 12.09.2022 № 235-п, от 03.07.2023 № 120-п, от 14.03.2024 26-п).

1.2. Положение подготовлено с учётом следующих условий:

- соблюдения государственных гарантий по оплате труда;
- учёта при тарификации работ и работников требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ);
- использования системы поощрений, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования;
- учёта порядка аттестации работников учреждения, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- учёта мнения представительного органа работников и мнения профсоюза об условиях оплаты труда работников.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного

характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.3. Все выплаты, предусмотренные настоящим Положением, обеспечиваются за счет средств, выделяемых на оплату труда работников ЦБС по результатам их деятельности.

Объём средств на оплату труда работников формируется на финансовый год исходя из объёма ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих 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 по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

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

1.7. Заработная плата работника ЦБС, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат, ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда ЦБС.

1.8. В соответствии с действующим законодательством директор ЦБС наделен правом:

- устанавливать и изменять по согласованию с Управлением по культуре организационную структуру управления учреждением;
- утверждать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции работников учреждения;
- утверждать штатное расписание учреждения на предстоящий финансовый год по согласованию с Управлением по культуре, осуществлять в соответствии с ним подбор и расстановку кадров;
- разрабатывать показатели, размеры и условия премирования работников учреждений, направленные на улучшение качества предоставляемых услуг, предварительно согласованные с выборным профсоюзным (представительным) органом, за счёт всех источников финансирования.

Директор ЦБС несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

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

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, размер которой 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.

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

при этом ЗП- заработная плата работника, руб.;

$\text{Op} = (\text{O} \times \text{K1})$;

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

K1- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB- компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB- стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

определяется путем умножения минимального размера должностного оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), 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 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 и компенсационных выплат.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих к соответствующим профессионально-квалификационным группам:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных учреждений;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений образовательных учреждений;
- профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений;
- группы профессий рабочих;
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих;

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры к группам по оплате труда руководителей устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

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. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и иные доплаты отдельным категориям работников ЦБС

3.1. 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 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 соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

3.2. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размерах согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

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

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

3.3.1. Работникам (за исключением директора, заместителя директора) ЦБС - 0,9.

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

3.4.1. Работникам ЦБС, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), – 0,1;

3.4.2. Лицам, работающим в ЦБС, имеющим почетные звания «Заслуженный» - 0,1;

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.5. 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.

3.5.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ЦБС в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

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

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

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

4.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 1 к настоящему Положению) подразделяются на группы первого уровня и второго уровней.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса», и приложением № 1 к настоящему Положению и подразделяются на квалификационные группы первого и второго уровней.

4.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалифицированного уровня ПКГ (Приложение №1).

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 и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается 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 директором ЦБС в сфере культуры персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

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

5. Условия оплаты труда директора ЦБС и его заместителей

5.1. Заработная плата директора ЦБС, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора, определяемый дополнительным соглашением к трудовому договору, устанавливается учредителем за счет средств местного бюджета в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу ЦБС, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Конкретный размер кратности устанавливает учредитель.

5.2. Должностной оклад директора ЦБС устанавливается учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается на год и определяется соотношением:

$DO_{рук.} = (\sum DO_{осн. перс.} + \sum \text{Выплаты стим. осн. перс.}) \times \text{Кол-во осн. перс.} \times N$,
где:

$DO_{рук.}$ - размер должностного оклада;

$\sum DO_{осн. перс.}$ - сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

$\sum \text{Выплаты стим. осн. перс.}$ - сумма выплат стимулирующего характера работников относящихся к основному персоналу;

Кол-во осн. перс. - среднемесячная численность работников основного персонала;

N - количество кратности ≤ 2 .

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение в сфере

культуры.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен Приложением № 3 к настоящему Положению.

5.2.1. При расчете должностного оклада директора учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директору.

5.2.2. При расчете должностного оклада директора суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году делятся на сумму среднемесячной численности работников основного персонала за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора.

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

5.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала, 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, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

5.2.5. Работники основного персонала, 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 учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ЦБС.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты директору ЦБС устанавливаются учредителем муниципальных учреждений в сфере культуры города Прокопьевска.

Действующий должностной оклад директора не всегда может быть увеличен из расчета по соотношению средней заработной платы основного персонала. Должностной оклад директора может быть увеличен (по решению Учредителя) на определенный процент повышения фонда заработной платы для работников культуры.

5.3. Премирование директора устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы за счет централизованного фонда образованного в размере 3 процентов от фонда оплаты труда.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ у} \times 3\%,$$

где:

ФОТ ц - централизованный фонд оплаты труда;

ФОТ у - фонд оплаты труда;

3% – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются премиальные выплаты директору.

Положение о распределении централизованного фонда Муниципального бюджетного учреждения культуры «ЦБС» прилагается (Приложение № 4).

Неиспользованные средства централизованного фонда остаются в распоряжении учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам ЦБС.

Экономия централизованного фонда стимулирования может быть направлена на выплату разовых премий к знаменательным датам, материальной помощи или на увеличение стимулирующих выплат руководителям.

Источниками осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы директору ЦБС являются средства централизованного фонда учреждения и средства от приносящей доход деятельности.

5.4. Заместителям директора выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 - 7 настоящего Положения.

Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы заместителям директора не может превышать одного оклада.

Помимо стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты,

сложность и напряженность, качество выполняемой работы заместителям директора могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы, премиальные выплаты к знаменательным датам в размере не более одного оклада каждая.

5.5. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников ЦБС (без учета заработной платы директора и его заместителей) в кратности от 1 до 5.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями и (или) опасными 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);

- выплата 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 Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Положением об оплате труда и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Рабочим, специалистам и служащим, выполнение служебных обязанностей которых связано с работой за видеодисплейными терминалами, устанавливается доплата

12 процентов за работу во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочего места в соответствии с действующим законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.6. Районный коэффициент к заработной плате работников применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат, за исключением материальной помощи, стимулирующих, компенсационных и иных выплат, установленных в абсолютных размерах (фиксированных суммах).

6.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;
- выплаты (надбавки) за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- разовые премиальные выплаты к персональным юбилейным датам работников, знаменательным и праздничным датам;
- выплата молодым специалистам.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ЦБС, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников ЦБС, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Премирование работников осуществляется на основе Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБУК «ЦБС», утверждаемого директором по согласованию с выборным профсоюзным комитетом и начальником Управления по культуре администрации города Прокопьевска в пределах лимита оплаты труда.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения в сфере культуры, а также экономия фонда оплаты труда направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

абсолютных размерах.

7.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам ЦБС за выполнение показателей эффективности деятельности, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в ЦБС комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельности комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливаются положениями о стимулировании и премировании работников учреждения.

7.2. Выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе, устанавливаются библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической деятельности за:

- знание и применение одного иностранного языка - 10 процентов к должностному окладу;

- знание и применение двух и более иностранных языков – 15 процентов к должностному окладу.

7.2.2. Премияльные выплаты за образцовое качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой города Прокопьевска, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области, города Прокопьевска;

- награждении почетной грамотой, благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, администрации города Прокопьевска, Управления по культуре администрации города Прокопьевска.

Премия за образцовое качество выполняемых работ назначается приказом директора в пределах средств фонда стимулирования и на основании настоящего Положения об оплате труда и Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБУК «ЦБС».

7.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам ЦБС производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях в сфере 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

Работники по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих

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 государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях сферы культуры, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры;

- время работы в органах государственной власти, в том числе время работы на выборных должностях на постоянной основе;

- время работы в муниципальных органах управления культурой;

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

- время обучения работников учреждений в образовательных учреждениях сферы культуры, в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в государственных (включая федеральные) и муниципальных учреждениях сферы культуры, государственных (включая федеральные) и муниципальных образовательных организациях сферы 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 сферы культуры, образовательными организациями сферы культуры.

К государственным и муниципальным учреждениям сферы культуры для целей исчисления стажа приравниваются учреждения, не осуществляющие культурную деятельность, но обеспечивающие деятельность учреждений сферы культуры.

7.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет начисляется работнику по основному месту работы, исходя из оклада (должностного оклада) 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 должностных 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, изданного в соответствии с протоколом;

- 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 директором ЦБС в сфере культуры.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке, и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на комиссию по установлению ежемесячной надбавки за выслугу лет;

- 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 ЦБС.

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

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

Под персональными юбилейными датами работников в настоящем Положении понимаются юбилейные даты работников 50 и далее каждые 5 лет.

Под знаменательными датами в настоящем Положении понимаются юбилейные даты учреждений и коллективов 25, 50, 75 и далее каждые 25 лет.

Под праздничными датами в настоящем Положении понимаются следующие праздничные даты:

- Новый Год;
- День защитника Отечества;
- Международный женский день;
- День работника культуры;
- День славянской письменности и культуры;
- Общероссийский день библиотек;
- День учителя;
- Международный день театра;
- Международный день музеев;
- День российского кино;
- День экономиста;
- День водителя;
- День матери;
- День народного единства.

Размеры и основания указанных выплат работникам учреждений разрабатываются и утверждаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

7.6. Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее – Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей – при стаже работы до одного года;

640 рублей – при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей – при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей – при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Выплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно, включается в фонд заработной платы и подлежит налогообложению в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При стаже работы свыше трех лет выплата молодым специалистам не производится.

8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

8.1. По решению директора индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, 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. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание ЦБС утверждается директором и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, ЦБС вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Прокопьевского городского округа, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

9.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор ЦБС несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными и областными законами.

9.4. 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.

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

9.6 Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации Прокопьевского городского округа.

Показатели и порядок отнесения МБУК «ЦБС» к группе по оплате труда руководителей

Временные показатели и порядок отнесения ЦБС к группе по оплате труда руководителей

1. Централизованная библиотечная система (ЦБС) города Прокопьевска относится к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, исходя из их роли и значения в системе библиотечного и информационного обслуживания населения города Прокопьевска, проводимой методической и научно-исследовательской работы, а также объема работ по обслуживанию пользователей (таблица 1).

2. Отнесение ЦБС к группам по оплате труда (подтверждение, понижение, повышение) производится ежегодно Управлением по культуре администрации города Прокопьевска.

3. ЦБС относится к соответствующей группе по оплате труда, исходя из средних показателей работы, определяемых в соответствии с государственной статистической отчетностью (форма БНК) 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 (БНК) 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 (БНК) 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. Управление по культуре администрации города Прокопьевска могут переводить подведомственные публичные библиотеки, ЦБС на одну группу выше (без выделения на эти цели дополнительных финансовых средств из бюджета), при достижении ими высоких результатов по основным направлениям работы, освоении новых информационных технологий, а также эффективного методического руководства деятельностью библиотек города.

Показатели объема работ ЦБС города Прокопьевска по обслуживанию пользователей

Группа по оплате труда	Среднегодовое число пользователей (тыс. чел.)	Среднегодовое количество удовлетворенных информационных запросов (тыс. ед.)
1	свыше 70	свыше 1540
2	от 45 до 70	от 990 до 1540
3	от 20 до 45	от 440 до 990
4	от 10 до 20	от 220 до 440

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу**

Деятельность в области культуры и искусства

Администратор

Библиограф

Библиотекарь

Заведующий (начальник) филиала, отдела, сектора, цеха, мастерской, частью, участка

Инженер по безопасности библиотечных фондов

Методист всех видов деятельности

Редактор (всех специальностей и направлений)

Специалист (всех видов и направлений), непосредственно обеспечивающий выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение

Ученый секретарь библиотеки,

Художники всех специальностей

Помимо должностей, указанных в настоящем перечне, к основному персоналу также относятся должности, образованные путем добавления слов "старший", "младший", "главный", "ведущий" (в соответствующем падеже) к вышеперечисленным должностям.

Положение о распределении централизованного фонда МБУК «ЦБС»

1. Общие положения

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

1.2. Выплаты директору ЦБС из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения в сфере культуры, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель муниципальных учреждений в сфере культуры Прокопьевского городского округа устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда по каждому учреждению культуры (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд (ФОТ) на причитающиеся директору выплаты, установленные настоящим Положением на выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности муниципальных учреждений в сфере культуры, в зависимости от группы оплаты труда руководителей;
- премий и разовых премий к знаменательным датам, материальной помощи.

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

2. Порядок установления выплат из централизованного фонда

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

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующие результаты деятельности муниципальных учреждений в сфере культуры, 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, приведенных в разделе 3 настоящего Положения, в зависимости от значимости учреждения в сфере культуры и от группы оплаты труда устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1-я группа	- 1,2;
2-я группа	- 1,15;
3-я группа	- 1,1;
4-я группа	- 1,05.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи директору ЦБС 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.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий директору из средств централизованного фонда осуществляется комиссией по оценке выполнения эффективности целевых показателей деятельности учреждений сферы культуры города Прокопьевска (далее - комиссия), решение которой оформляется соответствующим протоколом.

На основании решения комиссии издается приказ, являющийся основанием для выплат.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система»

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления по культуре администрации города Прокопьевска

И.А. Дьяконов
И.А. Дьяконов

«25» марта 2024 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Централизованная библиотечная система»

В.Ф. Ильина
В.Ф. Ильина

«25» марта 2024 г.

