

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета муниципального
бюджетного учреждения
«Централизованная система
детских библиотек» муниципального
образования город Новороссийск

_____ А.М. Лапшина
«___» _____ 2024 г.



УТВЕРЖДЕНО

приказом муниципального
бюджетного учреждения
«Централизованная система
детских библиотек»
муниципального образования
город Новороссийск

от 25.04.2024 г. № 32/1-ОД
Директор МБУ «ЦСДБ»
_____ С.В. Грецкая



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная система детских библиотек» муниципального образования город Новороссийск (МБУ «ЦСДБ»)

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения «Централизованная система детских библиотек» муниципального образования город Новороссийск (далее – Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях совершенствования оплаты труда работников МБУ «ЦСДБ» (далее — Учреждения), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2 Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее - Постановление № 37);

- приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 570);

от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 121н);

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);

от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее — Закон № 1572-КЗ);

- Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

- постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее - Общие требования);

- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда;

- постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 23.04.2024 г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск».

Положение разработано 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;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4 Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы, условия и размеры выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат и премирования, критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников МБУ «ЦСДБ», устанавливается локальными нормативными актами МБУ «ЦСДБ» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением (Приложения № 1, № 2, № 3 и № 4).

1.5 При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6 Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7 Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края.

1.8 Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений на соответствующий финансовый год.

1.9 Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников Учреждения применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных Приказом № 248н:

Квалификационный Уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	о
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень — профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	8 121
	2 квалификационный разряд	8 365
	3 квалификационный разряд	8 616

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 365
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8 875

2.3.3. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		14 480
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		16 508

2.3.4 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Специалист	8875 рублей
------------	-------------

2.4 Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не могут быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников Учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его

установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

- минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5 Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения (в том числе руководителю и его заместителю) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ (Приложение № 4).

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы.

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников Учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), учебной нагрузке (преподавательской работе), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принимаемых учреждениями.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся (Приложение № 3):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1 Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может

быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений культуры и иным работникам, не вошедшим в подпункт 4.1.3 настоящего Положения, - в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- свыше 5 лет - 15 %.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии соответствующего учреждения.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание.

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

работникам Учреждения, занимающим отраслевую должность служащего, за профессиональное мастерство с целью стимулирования работников Учреждения, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту, в следующем размере:

- 20 % - при наличии квалификационной категории «Ведущий»
- 15 % - при наличии высшей квалификационной категории;
- 10 % - при наличии первой квалификационной категории;
- 5 % - при наличии второй квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности устанавливается:

работникам учреждений культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

- 25 % - при наличии должностной категории «Главный»;
- 20 % — при наличии должностной категории «Ведущий (старший)»;
- 15 % — при наличии высшей должностной категории;
- 10 % — при наличии первой должностной категории;
- 5 % - при наличии второй должностной категории;
- 3 % - при наличии третьей должностной категории.

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, ученая степень.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Премииальные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

- другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.4.3. Премия выплачивается работникам Учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении соответствующей нормы принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Решение о введении соответствующей нормы принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.6. Выплаты стимулирующего характера (3000 рублей) отдельным категориям работников Учреждения, установленные приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения и его заместителю) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя и его заместителя определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем Учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск (далее — Управление) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения муниципального образования город Новороссийск, установленным Приложением № 2 к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

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

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя и его заместителя) с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

5.6. Кратность устанавливается приказом Управления с учетом:

- социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;
- объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);
- масштабов управления имуществом, финансовыми и кадровыми

ресурсами учреждения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя и средней заработной платы работников Учреждения может быть увеличен по решению Управления в отношении руководителя и его заместителя, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю и его заместителю устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.9. Управление может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных Управлением.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя Учреждения по решению Управления может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования город Новороссийск.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются Управлением.

5.10 Премирование руководителя Учреждения производится с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Управлением.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю Учреждения и его заместителю) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Управление.

6.2. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального

размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3 Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4 Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других

нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица Учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.6 Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.7 В штат Учреждения могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками Учреждения соответствующих видов работ.

6.8 Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.9 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения.

6.10 Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Учреждения.

6.11 В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Заместитель директора МБУ «ЦСДБ»



Б.С. Эминова

Приложение № 1
к Положению об оплате и
стимулировании труда
работников МБУ «ЦСДБ»
от 25.04.2024 г.

ПОРЯДОК
установления выплат стимулирующего характера (3000 рублей)
отдельным категориям работников МБУ «Централизованная система
детских библиотек»

1. Настоящий порядок установления выплат стимулирующего характера (3000 рублей) отдельным категориям работников МБУ «ЦСДБ» (далее - Порядок) определяет денежные выплаты для отдельных категорий работников Учреждения. Выплаты носят дополнительный характер и производятся за счет средств бюджета муниципального образования город Новороссийск, исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

1.1 При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки, не менее одного оклада (должностного оклада) денежные выплаты производятся из расчета 3000 рублей в месяц.

1.2 При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени.

2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера конкретным работникам принимается руководителем Учреждения в форме приказа.

3. Выплаты стимулирующего характера начисляются ежемесячно, выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы, являются составной частью заработной платы работников и входят в минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством.

4. Лицо, получающее выплату стимулирующего характера, утрачивает право на ее получение при увольнении либо переводе на должность, не отнесенную к должностям, указанным в подпунктах 6.1 - 6.4 Порядка.

5. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно выполняемому дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, устанавливаемых пунктом 1.1. Порядка.

6. Выплата предоставляется следующим отдельным категориям работников муниципальных Учреждения:

6.1 Работники библиотек (библиотекарь всех категорий, главный

библиотекарь, заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, филиалом).

6.2 Работники Учреждения, осуществляющие деятельность по следующим профессиям рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, сторож, уборщик служебных помещений.

Заместитель директора МБУ «ЦСДБ»



Б.С. Эминова

Приложение 2
к Положению об оплате и
стимулировании труда
работников МБУ «ЦСДБ»
от 25.04.2024г.

Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения
размера должностного оклада руководителя
МБУ «Централизованная система детских библиотек»,
подведомственного управлению культуры администрации
муниципального образования город Новороссийск

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МБУ «Централизованная система детских библиотек», подведомственного управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск (далее - Порядок), определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МБУ «ЦСДБ».

2. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников, для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При расчете средней заработной платы работников Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников Учреждения, за исключением работника, должностной оклад которого устанавливается от должностного оклада руководителя - его заместителя. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

5. При определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть 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 Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в Учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) 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;

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

7. Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 7 настоящего Порядка).

Заместитель директора МБУ «ЦСДБ»



Б.С. Эминова

Приложение № 3
к Положению об оплате
и стимулировании труда
работников МБУ «ЦСДБ»
от 25.04.2024 г.

**Выплаты стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного учреждения «Централизованная система детских
библиотек» муниципального образования город Новороссийск**

№ п/п	Должность	Выплаты стимулирующего характера	Критерии оценки	% от оклада
1.	Заместитель директора, заведующий филиалом, заведующий отделом, главный библиотекарь, библиотекарь, специалист, программист, делопроизводитель	Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию	Ведущий – 0,20	20
			Высшая категория – 0,15	15
			Первая категория – 0,10	10
			Вторая категория – 0,05	5
		Стимулирующая надбавка по занимаемой должности	Главный – 0,25	25
			Ведущий (старший) – 0,20	20
			Высшая категория – 0,15	15
			Первая категория – 0,10	10
			Вторая категория – 0,05	5
			Третья категория – 0,03	3
Стимулирующая надбавка за выслугу лет	Стаж от 1 года до 3 лет	5		
	Стаж от 3 до 5 лет	10		

	Стаж свыше 5 лет	15
Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень	Наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности	10 20 30
Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение муниципального задания (да/нет). Выполнение целевых показателей (да/нет). Успешное выполнение должностных обязанностей с высоким уровнем удовлетворенности граждан качеством предоставления услуг. Создание каталогов, трудов, альбомов, буклетов, путеводителей (по сравнению с предыдущим годом, %). Организация и проведение выставок, культурно-массовых мероприятий и пр. (ед.), количество посетителей (чел.) Повышение квалификации или профессиональная переподготовка. Фиксированная сумма в соответствии с количеством отработанных дней в месяце и величиной месячного фонда заработной платы, достижение % соотношения средней заработной платы работников Учреждения и средней заработной платы по Краснодарскому краю	До 50000 руб.

		<p>Организация и ведение работы с различными группами социально менее защищенных пользователей библиотек (от общего количества мероприятий по сравнению с предыдущим годом, %)</p> <p>Организация работы библиотеки как информационного центра .</p> <p>Сайт: ведение и посещения.</p> <p>Работа с удаленными пользователями.</p> <p>Публикации и освещение деятельности Учреждения в СМИ (да/нет)</p> <p>Разработка и реализация информационно-образовательных (просветительских) программ (ед.), количество посетителей (чел.)</p> <p>Оказание платных услуг</p> <p>Участие Учреждения в проектах, грантовых конкурсах, реализация федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет).</p> <p>Освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет).</p> <p>Проведение самостоятельной творческой работы (программы, встречи, проекты и пр. (да/нет)</p> <p>Результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет)</p>	<p>До 500 % с учетом фиксированной суммы</p>
--	--	--	--

	Организация и проведение культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятий, в т.ч. обслуживающих особых категорий пользователей (да/нет)		Максимальный размер не ограничен
Премия по итогам работы	За месяц, квартал, полугодие, год. Поощрение работников за общие результаты труда по итогам работы. Занесение на Доску почета, получение грамот, благодарностей		Максимальный размер не ограничен
Премия за выполнение особо важных и срочных работ	По итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда		Максимальный размер не ограничен
Премия к профессиональному празднику	Выплачивается единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения		Максимальный размер не ограничен
Персональный повышающий коэффициент к окладу	С учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов		Максимальный размер не ограничен
Выплаты стимулирующего характера (3000)	Отдельным категориям работников Учреждения		3000 руб. Входят в размер МРОТ

2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы	До 500
		Стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет	Стаж от 1 года до 3 лет Стаж от 3 до 5 лет Стаж свыше 5 лет	5 10 15
		Премия по итогам работы	За месяц, квартал, полугодие, год. Поощрение работников за общие результаты труда по итогам работы	Максимальный размер не ограничен
		Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда	Максимальный размер не ограничен
		Премия к профессиональному празднику	Выплачивается единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения	Максимальный размер не ограничен
		Персональный повышающий коэффициент к окладу	С учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	Максимальный размер не ограничен

	Выплаты стимулирующего характера (3000)	Отдельным категориям работников Учреждения	Входят в размер МРОТ
--	---	--	----------------------

Стимулирующие надбавки работнику не начисляются и премирование работников не производится в случаях:

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей предусмотренных Трудовым договором или должностной инструкцией;
- невыполнения или грубого нарушения требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации;
- невыполнения приказов, указаний, поручений непосредственного или вышестоящего руководителя;
- наличия жалоб, претензий посетителей и сотрудников библиотеки.

Суммы, не начисленные отдельным работникам, могут быть распределены между остальными работниками.

Заместитель директора МБУ «ЦСДБ»



Б.С. Эминова

Приложение № 4
к Положению об оплате
и стимулировании труда
работников МБУ «ЦСДБ»
от 25.04.2024 г.

**Перечень
совмещаемых должностей (профессий),
по которым устанавливаются компенсационные выплаты
за совмещение должностей (профессий)
работникам муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная система детских библиотек»
муниципального образования город Новороссийск**

Профессия (должность) по основной работе	Совмещаемая профессия (должность)
Заместитель директора (ЦГДБ). Заведующий отделом (ЦГДБ). Главный библиотекарь (ЦГДБ)	Заведующий отделом, главный библиотекарь, библиотекарь, специалист, делопроизводитель, уборщик служебных помещений
Заведующий отделом автоматизации и компьютеризации (ЦГДБ)	Программист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений
Заведующий филиалом	Главный библиотекарь, библиотекарь, уборщик служебных помещений
Библиотекарь (ЦГДБ)	Делопроизводитель, специалист, уборщик служебных помещений
Библиотекарь (филиал)	Уборщик служебных помещений
Специалист (ЦГДБ)	Библиотекарь, делопроизводитель, уборщик служебных помещений
Программист (ЦГДБ)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений
Делопроизводитель (ЦГДБ)	Библиотекарь, специалист, уборщик служебных помещений
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (ЦГДБ)	Уборщик служебных помещений
Сторож (ЦГДБ)	Уборщик служебных помещений

Заместитель директора МБУ «ЦСДБ»



Б.С. Эминова