Согласовано: Утверждено

председатель совета трудового приказом директора МКУК

коллектива МКУК ЦГБ им. К.Маркса ЦГБ им. К. Маркса

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е. В. Мамаева Л. С. Винокуровой

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. от 30.10.2019 №144

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда заместителей руководителей, главного бухгалтера и определении**

**предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы**

**заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры города Новосибирска «Центральная городская библиотека им. К. Маркса»**

с изменениями, внесенными:

постановлением мэрии от 18.09.2019 N 3477

**1. Общие положения**

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда заместителей руководителей, главного бухгалтера и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры города Новосибирска «Центральная городская библиотека им. К. Маркса» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=F0359C902127E08D428EA3C70A219A4DB0D664ECA53011FE291B5048F16DDBA5A95A0646B732C8F98EBFF71D0Dc7F8J) от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», Уставом города Новосибирска.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников, условия оплаты труда заместителей руководителей, главного бухгалтера и определяет предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры города Новосибирска «Центральная городская библиотека им. К. Маркса» (далее  учреждения) при исполнении соответствующих расходных обязательств за счет средств бюджета города Новосибирска.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, [рекомендаций](consultantplus://offline/ref=AF2ECE7E838A054DCBA34F27823FFAB561B196695BD92EF46377C21B6B7DDEB7AE38DAE70A9C9510DE6939ED22D15547CBBC2E1BCAEF6BE7s419G) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.4.Системы оплаты труда предусматривают:

оплату труда с применением должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих (далее – должностных окладов (окладов));

повышение мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

повышение качества услуг и обеспечение результативности работы.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее – фонд оплаты труда) формируется для муниципального казенного учреждения - в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения;

При формировании годового фонда оплаты труда работников учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера в пределах объема ассигнований бюджета города Новосибирска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.  
 1.6. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда.

1.7. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется руководителем учреждения и должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников учреждений, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, включает:

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами, заключенными между учреждением и работниками, в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

1.10. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

1.11. Для целей Положения используются следующие понятия:

административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги, (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенного уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Отнесение должностей работников учреждения к вышеперечисленным категориям определяется в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

**2. Порядок установления должностных окладов (окладов)**

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.2. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=49B2D01887FA8B77C703FE993709D0BF34458DD5E56D0522D2D96A10BCW8oED) должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

2.4. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.5.Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

2.6. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени.

2.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в Сибирском Банке ОАО «Сбербанк России». Расчетные листки выдаются сотрудникам не позднее 9 числа месяца, следующего за расчетным.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

* выплаты работника на работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
* доплаты, связанные с особенностями деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

3.2.Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664). Размеры выплат компенсационного характера, установленные в отраслевых (ведомственных) системах оплаты труда, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

3.3. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

3.4. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00).

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

3.6. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

3.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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 приказом руководителя учреждения устанавливается не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.8. К доплате за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников относится:

доплата за ведение библиотечных электронных баз данных и (или) библиотечное обслуживание социально незащищенных граждан (инвалидов, пенсионеров, ветеранов, многодетных семей) в размере 3000,0 рублей работникам муниципальных библиотек, замещающим следующие должности: главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, библиотекарь 1 категории, библиотекарь 2 категории, библиотекарь, главный библиограф, ведущий библиограф, библиограф 1 категории, библиограф 2 категории, библиограф, ведущий методист, методист 1 категории, методист 2 категории, методист, редактор 1 категории, редактор 2 категории;

3.9. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=49B2D01887FA8B77C703FE993709D0BF34478FDEE26F0522D2D96A10BC8E4AB72F6ABF133632678BW1o4D) Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам специальной оценки условий труда.

3.10. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=B23232346303B45F5CE52604BFD2C6052302CFFF982B02241C2100FDCC398283E8DB6F363DKDw8E) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.11. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере – 25%.

3.12. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

3.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, разработанным в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.

3.14. Решение о выплатах компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, оформляется приказом директора учреждения.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж непрерывной работы;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.

Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

4.3. Надбавки за ученую степень, ученое звание, почетное звание, соответствующие основной деятельности учреждения, рекомендуется устанавливать:

в размере 10 % должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю.

Надбавка за ученую степень и почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

4.4.  Критерии оценки качества выполняемых работ по каждой должности (за исключением должности руководителя учреждения) определяются учреждением и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, Положении об оплате труда либо иных локальных нормативных актах учреждения. Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться с учетом критериев оценки качества выполняемых работ (Приложение №2 к настоящему Положению).

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается специалистам в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении ежегодно приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п. | Стаж работы в данном учреждении | Размер максимальной надбавки,  % должностного оклада |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | От 1 года до 5 лет | 5 |
| 2 | От 5 до 10 лет | 10 |
| 3 | От 10 до 20 лет | 20 |
| 4 | От 20 лет и более | 30 |

4.6. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

Критерии, по которым выполнение заданий относится к важным и особо важным, определяются в системе оплаты труда и в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы за (месяц, квартал, год) с учетом личного вклада работника в общий результат труда устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда приказом руководителя за:

выполнение срочных заданий и/или особо важных работ;

безупречное исполнение должностных обязанностей;

выполнение внеплановых мероприятий;

высокую культуру обслуживания пользователей;

активную работу по привлечению спонсоров для реализации проектов;

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

создание безопасных условий труда и сохранения здоровья;

создание здорового психологического микроклимата в коллективе;

участие в общественной жизни учреждения.

4.8. Размер премии определяется в процентах и не должен превышать 400% от оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.9. Премиальные выплаты по итогам работы за (месяц, квартал, год) не назначается в случаях нарушения исполнительской дисциплины

4.10. В случае если объем выплат стимулирующего характера в месяц (Фнв) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения (Фот) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационным выплатам – Фгв), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом (Ку), который рассчитывается по формуле:

Ку = (Фот – Фгв) / Фнв

Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, рассчитанный с учетом поправочного коэффициента, утверждается приказом руководителя, который размещается для ознакомления в доступном для работников месте.

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10  30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учре­ждения состоит из должностных окладов, выплат компен­сационного и стимулирующего характера.

5.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом 3.1 Положения.

5.5. Работа заместителей руководителя, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).»

5.6.Выполнение заместителями руководителя и глав­ными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению разрешается в слу­чаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников.

5.7.Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения в соответствии с разделом 4 Положения.

5.8.Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, установленных при заключении с ним трудового договора.

5.9.Надбавка за качество выполняемых работ главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

**6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы**

**заместителей руководителей, главных бухгалтеров и**

**среднемесячной заработной платы работников учреждений**

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников составляет:

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность работников учреждения, человек | Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз |
| до 100 | до 2,4 |
| 101  200 | до 2,8 |
| 201  300 | до 3,2 |
| 301  1000 | до 3,6 |
| более 1000 | до 4,0 |

6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на 1 января за календарный год, на 1 июля за полугодие и определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

6.3. Определение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=9F590BB1357B6F6B67F2F1065152A6B358A3D42F3EA02E45835283318A923233FE4FA8434BAC0D5338F3E719773E58E3CCAB67F57E0EB52DU2k2K) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922, а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.4. При установлении условий оплаты труда каждому из заместителей руководителя, главному бухгалтеру учреждения должно быть обеспечено условие непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 6.1 Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

**7. Выплаты по районному коэффициенту**

На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

**8. Часовая оплата труда**

8.1. Часовая оплата труда по соглашению сторон устанавливается руководителем учреждения отдельным низкоквалифицированным работникам в соответствии с предусмотренным перечнем профессий (должностей): гардеробщик, дворник, подсобный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

8.2. Размер часовой оплаты труда включает оплату по окладу, выплаты стимулирующего характера, а также районный коэффициент.

8.3. Размер минимальной часовой оплаты труда устанавливается правовым актом мэрии города Новосибирска.

Расчет осуществляется исходя из размера минимальной заработной платы в Новосибирской области, установленной в Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области, и среднемесячного количества рабочих часов при 40-часовой рабочей неделе.

8.4. Для профессий рабочих второго разряда размер часовой оплаты труда определяется исходя из размера минимальной часовой оплаты труда и коэффициента второго разряда – 1,04.

8.5. За выполнение большого объема работы, чем предусмотрено трудовым

договором, и высокое качество работы руководитель устанавливает работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

8.6. В случае согласия работника на перевод на часовую оплату труда необходимо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

8.7. Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**9.** Условия оплаты труда отдельным категориям работников

9.1.Руководитель учреждения (по соглашению с работником) в целях со­вершенствования организации труда в учреждении устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, неполный рабочий день.

9.2.Руководителем учреждения в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска в пределах экономии фонда оплаты труда устанавливаются повышенные оклады отдельным высококвалифицированным рабочим учреждений, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

Перечень важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в отраслевых системах оплаты труда.