

Положение
об оплате труда работников краевого государственного бюджетного
учреждения культуры «Хабаровская краевая детская библиотека
имени Н.Д. Наволочкина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) краевого государственного бюджетного учреждения культуры «Хабаровская краевая детская библиотека имени Н.Д. Наволочкина» (далее – Учреждение) разработано и утверждено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», Постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 года № 103–пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», Постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 178-пр "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", Постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 179-пр, "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края", «Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры, подведомственных министерству культуры Хабаровского края по видам экономической деятельности», утвержденного приказом министерства культуры Хабаровского края от 31.03.2015 № 147/01-15, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования.

1.2. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с настоящим Положением, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда

работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, 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.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения. Предельная штатная численность устанавливается министерством культуры края на год. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемных и финансовых показателей, установленных министерством культуры края.

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается на уровне не более 40 процентов.

1.7. Настоящее Положение включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления;

- выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления;

- условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, а также иные вопросы, связанные с оплатой труда.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размер должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, исходя из особенностей деятельности Учреждения и трудовой функции работников, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Учреждением устанавливаются фиксированные оклады (должностные оклады) по ПКГ в размере не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

В случае, если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ в зависимости от сложности труда.

2.3. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. С учётом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплата работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.1.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами края, а также путем применения к заработной плате работников, работающих в южных районах Дальнего Востока районных коэффициентов, процентных надбавок к заработной плате.

3.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в

повышенном размере производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда. Если по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4. Выплата компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается всем работникам Учреждения в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края, в виде:

- районного коэффициента за работу в Южных районах Дальнего Востока к заработной плате рабочих и служащих;
- процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока.

Районный коэффициент к заработной плате за работу в Южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере – 1,3.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока выплачивается работникам Учреждения в размере и в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока выплачиваются работникам Учреждения ежемесячно.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.7. Выплата за совмещение профессий (должностей).

При совмещении профессий (должностей), т.е. выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) работнику производится доплата.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.8. Выплата за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Выплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается работнику в случае выполнения работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Выплата за сверхурочные работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение работников к сверхурочной работе осуществляется в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

3.10. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты – 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.11. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный

день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работнику и период времени, на который они устанавливаются, определяются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему, а также устанавливаются приказом директора Учреждения.

4. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утверждённым Постановлением Правительства Хабаровского края № 179-пр от 04.08.2008 г. устанавливаются выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

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

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный";
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за классность водителям автомобиля;
- премиальная выплата по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки качества работ установлены настоящим Положением.

4.4. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока начисляются на стимулирующие выплаты в порядке, установленном действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.6. Выплаты стимулирующего характера могут не устанавливаться, быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:

- отсутствия или недостатка финансовых средств, в том числе средств краевого бюджета;

- окончания срока действия стимулирующих выплат;

- изменения системы оплаты труда;

- перевода работника на другую должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ;

- не выполнения или не надлежащего выполнения работником своих должностных обязанностей, в том числе отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены выплаты, не представления в установленные сроки материалов, справок и другой отчетной документации, предоставления недостоверной информации в отчетных документах, наложения на работника дисциплинарного взыскания, не выполнения утвержденного плана работ, снижения качества работ, за которые были установлены выплаты.

4.7. Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный".

4.7.1. Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный" может устанавливаться категориям руководителей, специалистов, служащих (за исключением тех работников, оклады которых установлены в процентном соотношении к окладу директора) в виде процентных надбавок.

Установление выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания "заслуженный", "народный" производится при условии их соответствия профилю профессиональной деятельности."

Надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющих наибольшую значимость.

4.7.2. Надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

- 70 процентов оклада за наличие квалификационной категории «главный»;

- 60 процентов оклада за наличие квалификационной категории «ведущий»;

- 50 процентов оклада за наличие I квалификационной категории;

- 40 процентов оклада за наличие II квалификационной категории.

4.7.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания «Заслуженный», «Народный» устанавливается в следующих размерах:

- 100 процентов оклада за ученую степень кандидата наук (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук) или за почетное звание «Заслуженный» (со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания);

- 50 процентов оклада за почетное звание «Заслуженный работник культуры Хабаровского края» (со дня вступления в силу распоряжения Губернатора Хабаровского края о присвоении почетного звания);

- 300 процентов оклада за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук) или за почетное звание «Народный» (со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания).

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.8.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в виде:

- надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов;

- надбавки за содействие достижению общих результатов деятельности структурного подразделения (название подразделения, в котором работник непосредственно работает).

4.8.2. Надбавка за применение в работе достижений науки и передовых методов труда может устанавливаться отдельным работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (за исключением тех работников, оклады которых установлены в процентном соотношении к окладу директора). Критерием установления надбавки является владение и применение при исполнении должностных обязанностей и трудовых функций передовых инновационных приёмов и методов труда.

4.8.3. Надбавка устанавливается приказом директора Учреждения.

Основанием для издания приказа о выплате надбавки работнику Учреждения являются:

- представление директора в отношении главного хранителя фондов, руководителей и работников структурных подразделений, подчиненных директору Учреждения;

- согласованное директором представление заместителя директора в отношении руководителей и работников структурных подразделений, подчиненных заместителю директора;

- согласованное директором представление главного хранителя фондов в отношении руководителей и работников структурных подразделений, подчиненных главному хранителю фондов.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.8.4. Надбавка за содействие достижению общих результатов деятельности структурного подразделения (название подразделения, в котором работник непосредственно работает) может устанавливаться всем категориям работников Учреждения (за исключением тех работников, оклады которых установлены в процентном соотношении к окладу директора). Критерием установления надбавки является своевременное,

точное и качественное выполнение работ, направленных на достижение общих результатов деятельности структурного подразделения.

4.8.5. Надбавка устанавливается приказом директора Учреждения.

Основанием для издания приказа о выплате надбавки работнику Учреждения являются:

- представление директора в отношении главного хранителя фондов, руководителей и работников структурных подразделений, подчиненных директору Учреждения;

- согласованное директором представление заместителя директора в отношении руководителей и работников структурных подразделений, подчиненных заместителю директора;

- согласованное директором представление главного хранителя фондов в отношении руководителей и работников структурных подразделений, подчиненных главному хранителю фондов.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.9. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждениях культуры и искусства.

4.9.1. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки.

Надбавка за стаж непрерывной работы может устанавливаться всем категориям работников, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства в соответствии с Положением о порядке выплаты надбавки за стаж непрерывной работы (Приложение 1).

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы производится дифференцировано в зависимости от периода работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- при стаже работы до 3 лет – 10 %;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 20 %;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 25 %;
- при стаже работы свыше 10 лет – 30 %.

4.12. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении и при наличии экономии по фонду заработной платы работникам могут выплачиваться премии в соответствии с Положением по установлению премиальных выплат работникам краевого государственного бюджетного учреждения культуры «Хабаровская краевая детская библиотека им. Н.Д. Наволочкина» (Приложение № 2).

5. Система оплаты труда директора, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой

трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.2. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется министерством культуры Хабаровского края в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения устанавливается министерством культуры Хабаровского края в кратности от 1 до 8.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению министерства культуры Хабаровского края в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Хабаровского края, за исключением учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Правительство Хабаровского края.

5.5. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера устанавливаются в процентном отношении к окладу директора (ниже на 10 – 30 %). Конкретный размер должностного оклада определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения выплачиваются по решению министерства культуры Хабаровского края с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

5.7. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии разделом 3 настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на основании Положения о порядке выплаты премии заместителю директора и главному бухгалтеру краевого государственного бюджетного учреждения культуры «Хабаровская краевая детская библиотека имени Н.Д. Наволочкина» (Приложение № 3).

5.9. Заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением по установлению премиальных выплат работникам краевого государственного бюджетного учреждения культуры «Хабаровская краевая детская библиотека им. Н.Д. Наволочкина» (Приложение № 2).

6. Заключительные положения

6.1. Вопросы оплаты труда работников Учреждения, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством РФ.

6.2. Настоящее Положение подлежит согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и вступает в силу не ранее чем через два месяца с даты его утверждения приказом директора Учреждения.

6.3. Заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда).

Для обеспечения выплаты заработной платы может вводиться надбавка до гарантированного размера оплаты труда (далее - надбавка).

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.
