

**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**БЕРДЯУШСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

## САТКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

**ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

 РЕШЕНИЕ

**от 05 апреля 2019 года №134/2**

п.Бердяуш

Об утверждении положения

«Об оплате труда работников Муниципального

казенного учреждения Бердяушская централизованная

библиотечная система»

В соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 100-П (в редакции постановления Правительства Челябинской области от 17.10.2018 г, №   473-П), Уставом Муниципального казенного учреждения «Бердяушская централизованная библиотечная система»,

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ БЕРДЯУШСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ РЕШАЕТ:

1. Утвердить положение «Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Бердяушская централизованная библиотечная система»» согласно приложения.
2. Решение совета депутатов Бердяушского городского поселения от 04 декабря 2017 года 88/2 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Бердяушская централизованная библиотечная система»» считать недействительным.
3. Решение совета депутатов Бердяушского городского поселения от 25 апреля 2018 года 98/4 «Об утверждении Положения «О повышении размеров должностных окладов работников Муниципального казенного учреждения Бердяушская централизованная библиотечная система»» считать недействительным.
4. Решение советов депутатов Бердяушского городского поселения 134/2 от 05 апреля 2019 года вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения возникшее с 01 января 2019 года.
5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на финансово-правовую комиссию Совета депутатов Бердяушского городского поселения (председатель Щербакова С.В.)

Председатель Совета депутатов

Бердяушского городского поселения С.В.Щербакова

Приложение 1

 к решению Совета депутатов

Бердяушского городского поселения

от 05 апреля 2019 года № 134/2

Положение

«Об оплате труда работников МКУ «Бердяушская централизованная библиотечная система»

(в новой редакции)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников МКУ «Бердяушсккая централизованная библиотечная система» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, В соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 г. № 100-П (в редакции постановления Правительства Челябинской области от 16.02.2011 г, №   42-П), Уставом Муниципального казенного учреждения «Бердяушская централизованная библиотечная система», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

2. Положение включает в себя:

1) размеры должностных окладов с учетом межуровневых коэффициентов, разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются – ПКГ);

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера руководителя учреждения;

3. Системы оплаты труда работников МКУ «Бердяушская централизованная библиотечная система» (далее именуются – работники), устанавливаются положениями об оплате и стимулировании труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Саткинского муниципального района содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) настоящего Положения;

5) мнения представительного органа работников.

6) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

7) порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской федерации, иными нормативными правовыми актами Челябинской области, Саткинского муниципального района с учётом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников;

8) систем нормирования труда, определяемых работодателем (муниципальным учреждением) с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормативы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

 Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

9) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

5. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работника и конкретизируются условиями осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, факторы, обуславливающие получение выплаты), стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности, периодичность, размер выплаты).

6. Заработная плата работников не может быть ниже по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Саткинского муниципального района.

 Заработная плата работников зависит от его квалификации, сложности, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

 При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объём работ.

II. Основные условия оплаты труда

8. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложениям 1 к настоящему Положению.

Базовый оклад ПКГ для учреждения устанавливается в размере 6000,00 рублей.

Оклад работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается с применением межуровневого коэффициента, рассчитанного по методике установления окладов, в соответствии с ПКГ, на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, соответствующих уставным целям учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

 9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

10. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или абсолютных размерах должностным окладам работников по соответствующим ПКГ.

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливается положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Саткинского муниципального района содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты.

14. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад, устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов
до 6 часов; минимальный размер доплаты составляет 35 процентов должностного оклада за час работы работника.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

15. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждения.

16. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

1) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

 Надбавка за интенсивность труда;

 Премия за высокие результаты работы;

 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

 2) выплаты за качество выполняемых работ:

 Надбавка за наличие квалификационной категории;

 Премия за образцовое выполнение муниципального задания, ведомственной целевой программы;

 3) премиальные выплаты по итогам работы:

 Премия по итогам работы за месяц;

 Премия по итогам работы за квартал;

 Премия по итогам работы за полугодие;

 Премия по итогам работы за год.

17. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;

2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет для руководителя, главных специалистов, специалистов, МКУ «Бердяушская централизованная библиотечная система»;

3) выплаты молодым специалистам;

18. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Саткинского муниципального района содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда
и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

19. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 16, 17 настоящего Положения, производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

20. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении от должностного оклада работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.

Показатели, характеризующие результаты труда работников, определяются на основании показателей, установленных локальными актами учреждения.

21. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от должностного оклада за учёную степень доктора наук;

до 10 процентов от должностного оклада за учёную степень кандидата наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующей выплаты за наличие учёной степени производится пропорционально отработанному времени.

22. Стимулирующая выплата за наличие почётного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от должностного оклада за почётное звание «народный»;

до 10 процентов от должностного оклада за почётное звание «заслуженный».

23. Размер стимулирующей выплаты за наличие ведомственного нагрудного знака составляет до 5 процентов от должностного оклада работника.

24.Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работникам в соответствии с п.п.2 п.17 Положения в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры и искусства, образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных).

Размеры выплат составляют:

при выслуге лет от 1 до 10 лет – 20 процентов от должностного оклада;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 30 процентов от должностного оклада;

 Для библиотечных работников учреждения размеры выплат за непрерывный стаж определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Саткинского муниципального района.

25.Стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются
в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 25 процентов от должностного оклада в пределах ФОТ по учреждению на основании приказа руководителя учреждения.

26.Премирование работников учреждения производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

27.Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

вторая категория – К 0.15. от должностного оклада;

первая категория – К 0.25. от должностного оклада;

высшая категория – К 0.4. от должностного оклада;

главная (ведущая) категория – К 1.5. от должностного оклада.

 28.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации районных и ведомственных целевых программ и другие показатели, установленные локальными нормативными актами соответствующего учреждения.

 29. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденные локальными нормативными актами соответствующего учреждения.

30.Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата премии работникам учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании локального акта учреждения.

 31. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты устанавливаются руководителем учреждения на срок до 1 года работникам из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Выплата устанавливается за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в размере, не превышающем 200 процентов от оклада (должностного оклада);

2) выплаты к профессиональным праздникам работников государственных учреждений.

Размер выплат определяется с учетом экономии фонда оплаты труда и устанавливается локальным актом учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

 32. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя производится в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы.

 33. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Администрацией Бердяушского городского поселения в пределах до 3 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

 34.К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, относящихся к основному персоналу, устанавливается приказом МКУ «Бердяушская централизованная библиотечная система»».

 35. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

 36. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения в соответствии с разделом IV настоящего положения.

 37. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения Главы Бердяушского городского поселения. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, по результатам деятельности учреждения (месяц, квартал, полугодие, год) и максимальными размерами не ограничиваются.

МКУ «Бердяушская централизованная библиотечная система» вправе использовать на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда соответствующего учреждения и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

 VI. Заключительные положения

 38. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 39. За счет экономии фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Учредитель.

40. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

41. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

МКУ «Бердяушская централизованная библиотечная система»

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному

окладу и размеры должностных окладов

по профессиональным квалификационным группам

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| Квалификационный уровень | Коэффициент | Должностной оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень  | 1,1 | 6600,00 |
| 2 квалификационный уровень | 1,19 | 7140,00 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| Квалификационный уровень | Коэффициент | Должностной оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень  | 1,24 | 7440,00 |
| 2 квалификационный уровень | 1,51 | 9060,00 |
| 3 квалификационный уровень  | 1,59 | 9540,00 |
| 4 квалификационный уровень | 1,64 | 9840,00 |
| 5 квалификационный уровень | 1,81 | 10860,00 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| Квалификационный уровень | Коэффициент | Должностной оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень  | 1,88 | 11280,00 |
| 2 квалификационный уровень | 1,93 | 11580,00 |
| 3 квалификационный уровень  | 2,15 | 12900,00 |
| 4 квалификационный уровень | 2,21 | 13260,00 |
| 5 квалификационный уровень | 2,43 | 14580,00 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня» |
| Квалификационный уровень | Коэффициент | Должностной оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень  | 2,67 | 16020,00 |
| 2 квалификационный уровень | 2,69 | 16140,00 |
| 3 квалификационный уровень  | 2,89 | 17340,00 |