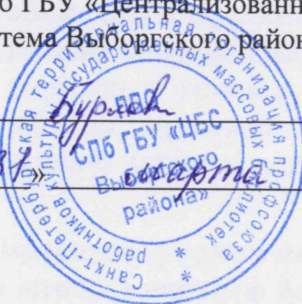


СОГЛАСОВАНО

Председатель
Первичной профсоюзной организации
СПб ГБУ «Централизованная библиотечная
система Выборгского района»

С.Н. Бурлова

2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
СПб ГБУ «Централизованная
библиотечная система Выборгского района»

Р.Н. Панкова

Приказ от «07» декабря 2022 г. № 70



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система Выборгского района»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга», с учетом Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга, утвержденных Комитетом по культуре Санкт-Петербурга 29.11.2021 №1362 (далее – Методические рекомендации), Уставом и Коллективным договором Санкт-Петербургским государственным бюджетным Учреждением «Централизованная библиотечная система Выборгского района» (далее СПб ГБУ «ЦБС Выборгского района»).

Положение определяет порядок установления и исчисления должностного оклада руководителей и специалистов, порядок оплаты труда рабочих, денежные выплаты молодым специалистам, порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, применяемых в СПб ГБУ «ЦБС Выборгского района», порядок распределения стимулирующего фонда в целях повышения стимулирования труда, материальной заинтересованности работников в результатах труда, систематизации оплаты труда работников за счет различных источников финансирования, а также планирования фонда оплаты труда в зависимости от общего объема бюджетного и внебюджетного финансирования.

Понятия и термины, используемые в настоящем Положении:

Базовая единица – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников СПб ГБУ «ЦБС Выборгского района» (далее - Учреждение).

Базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника Учреждения, применяемая для определения базового оклада.

Базовый оклад – размер оплаты труда работника Учреждения, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.

1. Общие положения.

1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Санкт-Петербурга в сфере оплаты труда, нормативными правовыми актами Комитета по культуре Санкт-Петербурга, а также Методическими рекомендациями.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Особенности условий труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду и другие факторы, выделяющие особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных, учитываются при установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера (доплат, надбавок, премий и других).

1.4. Учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников Учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.5. К выплатам компенсационного характера относится оплата труда работников, выполняющих работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на качественное, добросовестное и эффективное исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

1.7. Размеры и виды выплат стимулирующего и компенсационного характера (доплат, надбавок, премий и других) устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определены федеральными законами, законами Санкт-Петербурга, постановлениями Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

1.8. Руководителю Учреждения коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации Выборгского района Санкт-Петербурга.

1.9. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых Учреждение является местом основной работы.

2.1.4. При изменении уровня образования руководителя, специалиста Учреждения право на изменение должностного оклада возникает с даты представления работником документа государственного образца о соответствующем уровне образования работодателю.

В случае если требования к уровню образования, предъявляемые к должности, ниже фактического уровня образования работника, для расчета должностного оклада такого работника применяется базовый коэффициент, соответствующий фактическому уровню образования.

В случае если требования к уровню образования, предъявляемые к должности, выше фактического уровня образования работника, для расчета должностного оклада такого работника применяется базовый коэффициент, соответствующий требованиям к уровню образования, предъявляемым к должности.

2.1.5. Лицам, имеющим выданный до 01.09.2013 г. документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

2.1.6. Ответственность за соблюдение квалификационных требований несет руководитель Учреждения, а также должностное лицо, к компетенции которого относятся вопросы подбора и расстановки кадров.

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителей и специалистов устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы – K^1), типа учреждения культуры (коэффициент специфики работы – K^2), квалификации (коэффициент квалификации – K^3), масштаба и сложности руководства (коэффициент масштаба управления – K^4) и должности, занимаемой в системе управления Учреждением (коэффициент уровня управления – K^5).

2.2.1. Коэффициент стажа работы - K^1 устанавливается специалистам Учреждения и определяется исходя из общего стажа работы по специальности в организациях, учреждениях, предприятиях и иных организациях независимо от форм собственности и направления деятельности.

Величина коэффициента стажа работы приведена в Таблице 2.

Таблица 2

Стажевые группы	Величина коэффициента стажа работы для категории работников
	Специалисты
До 1 года	0,10
От 1 до 2 лет В том числе молодые специалисты	0,20
От 2 до 5 лет	2 года - 0,27 3 года - 0,28 4 года - 0,29 5 лет - 0,30
От 5 до 10 лет	6 лет - 0,31 7 лет - 0,32 8 лет - 0,33 9 лет - 0,34 10 лет 0,35

2.3. Коэффициент специфики работы - K^2 .

2.3.1. Коэффициент специфики работы для руководителей, специалистов Учреждения устанавливается в размере 0,0-0,7 (Тип учреждения – 3), в соответствии с Приложением № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1677.

2.3.2. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителя, специалиста Учреждения в соответствии с коэффициентом специфики исчисляется по формуле:

$$AK^2 = B_0 \times K^2, \text{ где:}$$

AK^2 – абсолютный размер повышения базового оклада руководителя, специалиста в соответствии с коэффициентом специфики работы, руб.;

B_0 – базовый оклад специалиста, руб.;

K^2 – величина коэффициента специфики.

2.4. Коэффициент квалификации - K^3 .

2.4.1. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования следующих коэффициентов:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученую степень;
- коэффициента за почетное звание РФ, СССР или коэффициента за ведомственный знак отличия в труде или коэффициента за почетные спортивные звание РФ, СССР.

Величина коэффициента квалификации приведена в Таблице 3.

Таблица 3

Наименование составляющих элементов коэффициента квалификации	Величина коэффициента квалификации	
	Руководители	Специалисты
Высшая категория	-	0,33
Ведущая категория	-	0,30
Первая категория	-	0,20
Вторая категория	-	0,15
Ученая степень:		
Доктор наук	0,40	0,40
Кандидат наук	0,35	0,35
Почетные звания РФ, СССР:		
«Народный...»	0,40	0,40
«Заслуженный...»	0,20	0,20
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15
Почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15	0,15

2.4.2. Размер коэффициента за почетное звание РФ, СССР устанавливается для руководителей, специалистов Учреждения в размере 0,40.

2.4.3. Квалификационная категория устанавливается комиссией Учреждения по присвоению (подтверждению, повышению) квалификационной категории.

2.4.4. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при работе по должности, которая соответствует присвоенной квалификационной категории.

2.4.5. Руководителю, специалисту Учреждения, имеющему два и более почетных звания РФ, СССР, два и более ведомственных знака отличия в труде, два и более почетных спортивных звания РФ, СССР коэффициент квалификации определяется исходя из одного почетного звания РФ, СССР, одного ведомственного знака отличия в труде, одного почетного спортивного звания РФ, СССР по выбору работника Учреждения.

2.4.6. Коэффициент квалификации устанавливается руководителю, специалисту путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за учетную степень, коэффициентом за почетное звание РФ, СССР

2.4.9. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Коэффициент масштаба управления - K^4 .

2.5.1. Коэффициент масштаба управления для руководителей Учреждения приведен в Таблице 4.

Таблица 4

Группа учреждения	Величина коэффициента масштаба управления	
	Руководители	Специалисты
Группа 2		
Уровень 1- руководители	0,60-1,00	-
Уровень 2- заместители руководителей	0,40-0,90	-
Уровень 3- руководители структурных подразделений	0,25-0,80	

2.5.2. В случае перевода руководителя, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую изменение величины коэффициента масштаба управления либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом Учреждения.

2.5.3. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей Учреждения, в соответствии с коэффициентом масштаба управления, исчисляется по формуле:

$$AK^4 = B_0 \times K^4, \text{ где:}$$

AK^4 – абсолютный размер повышения базового оклада руководителя в соответствии с коэффициентом масштаба управления, руб.;

B_0 – базовый оклад руководителя, руб.;

K^4 – величина коэффициента масштаба управления.

2.6. Коэффициент уровня управления - K^5 .

2.6.1. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителям Учреждения всех уровней.

2.6.2. Определяющим фактором при установлении величины (размера) указанного коэффициента является место должности, которую занимает работник, являющийся руководителем соответствующего уровня, в иерархии должностей руководителей учреждения.

Величина коэффициентов уровня управления для руководителей Учреждения представлены в Таблице 5.

Таблица 5

Уровень управления	Наименование уровня	Значение коэффициента уровня управления
Уровень 1	Руководители	0,80
Уровень 2	Заместители руководителя	0,70
Уровень 3	Руководители структурных подразделений	0,10-0,50

3.2. Размер коэффициента за почетное звание РФ, СССР устанавливается для рабочих библиотек в размере – 0,40.

3.3. Коэффициент специфики работы для рабочих библиотек устанавливается в размере 0-0,70.

3.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего Учреждения, исчисляется по формуле:

$$ТО = Б_{ед} \times ТК + Б_{ед} \times Кс, \text{ где:}$$

ТО – тарифная ставка (оклад) рабочего Учреждения, руб.;

Б_{ед} – базовая единица, руб.;

ТК – тарифный коэффициент тарифной сетки;

Кс – коэффициент специфики рабочего.

3.5. Изменение тарифной ставки (оклада) рабочих осуществляется при наступлении следующих событий:

- повышение тарифного разряда в установленном порядке;
- перевод на другую работу (профессию);
- присвоение соответствующего почетного звания РФ или награждение ведомственным знаком отличия в труде;
- изменение нормативно-правового регулирования в части оплаты труда рабочих.

3.6. Прием на соответствующую профессию рабочего в Учреждение осуществляется в соответствие с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессионального стандарта, в случае если в соответствии с требованиями трудового законодательства положения соответствующего профессионального стандарта являются обязательными для применения.

3.7. Изменение тарифной ставки (оклада) рабочего Учреждения происходит по аналогии с изменением должностного оклада руководителя, специалистов Учреждения.

4. Денежные выплаты молодым специалистам.

4.1. Устанавливаются молодым специалистам – работникам Учреждения, коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,20, а также ежемесячные денежные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу), за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в учреждении по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования (работник считается работающим по специальности при наличии у него образования по направлению подготовки (специальности), входящему в укрупненную группу направлений подготовки (специальностей), к которой относится направление подготовки (специальности), требуемое для замещения соответствующей должности);
- состоят в трудных отношениях с Учреждением, являющимся их основным местом работы.

или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам).

6.1.11. Размеры и условия осуществления выплат постоянного компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера.

6.2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников;
- за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- единовременные денежные выплаты (премия).

6.2.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Выплата устанавливается на основании протокола комиссии по оценке эффективности деятельности работников Учреждения ежеквартально, в соответствии с предоставленными отчетами работников. Выплаты рассчитываются исходя из фактически отработанного времени и устанавливаются Положением об оценке эффективности деятельности работников СПб ГБУ «ЦБС Выборгского района».

6.2.3. За интенсивность и напряженность выполняемых работ устанавливаются за выполнение дополнительных функций, которые не входят в должностные обязанности работника, если эти функции не входят в обязанности других работников, но необходимы для обеспечения работы Учреждения.

6.2.4. Единовременные денежные выплаты (премия) устанавливаются работникам за выполнение важных, ответственных работ и заданий, а также в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами и иными событиями, связанными с личной жизнью работника и (или) деятельностью Учреждения, праздничными датами, установленными ТК РФ, в том числе:

- по итогам работы за определенный период: месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и/или срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к юбилейным датам и государственным праздникам (юбилейные даты - 50 лет и далее через каждые 5 лет);
- при награждении правительственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия и присвоении почетных званий.

6.2.4.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

6.2.4.2. Единовременные денежные выплаты (премия) за выполнение особо важных и/или срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и/или срочных работ с целью поощрения работников за оперативность, качественный результат выполнения особо важных и/или срочных работ.

с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников; единовременные выплаты за выполнение особо важных и/или срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

Оставшаяся часть средств стимулирующего фонда (при наличии) направляется на премирование работников по итогам работы Учреждения за период работы и другие выплаты.

8. Прочие выплаты.

Все прочие выплаты из фонда оплаты труда Учреждения осуществляются в соответствии с действующим законодательством и Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9. Порядок выплат.

9.1. Учреждение гарантирует выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), 10-го и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

9.2. Выплата заработной платы работникам, социальных и иных платежей, предусмотренных законодательством РФ, осуществляется в валюте РФ, в безналичной денежной форме, путем ее перечисления на банковский счет работника, в кредитную организацию, которая указана в заявлении работника. Расходы, связанные с такими зачислениями на счет работника, несет Работодатель. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменном виде работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы в срок, установленный действующим законодательством РФ.

9.3. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Учреждения.

9.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

9.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

9.6. При выплате заработной платы, Учреждение посредством расчетного листка информирует каждого работника:

- составных частях оплаты труда, причитающихся ему за соответствующий период (в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику);
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате работнику за соответствующий период (ст. 136 ТК РФ).

9.7. Форма расчетного листка утверждается приказом директора. Расчетные листки выдаются работникам Учреждения ежемесячно.

9.8. Все работники, участвующие в процессе расчета и начисления выплат обязаны соблюдать установленный режим конфиденциальности информации относительно размеров выплат, которые составляют предмет коммерческой тайны Учреждения.