

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора муниципального
бюджетного учреждения «Кандалакшская
централизованная библиотечная система»
от 26.10.2018 № 94



Л.А. Ермолаева

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная библиотечная система»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 05.04.2017 г. № 79 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Комитета по культуре и искусству Мурманской области» (далее - Положение об оплате труда, учреждение, Учредитель), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение об оплате труда включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- размеры должностных окладов по должностям служащих на основании отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- размеры должностных окладов работников учреждений культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. Размеры должностных окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения на основе рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников учреждения Учредителем, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада;
- повышающих коэффициентов к должностным окладам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

При заключении трудовых договоров с работниками учреждение использует примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р. и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

Проведение аттестации работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о проведении аттестации работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система», утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

1.9. Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые 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

проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.10. Системы оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Положением об оплате труда.

1.11. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, в порядке, установленном нормативными правовыми актами.

1.12. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованием должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов, служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и в соответствии с размерами минимальных должностных окладов, установленных в Приложении № 1.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с п.4.3. настоящего Положения по оплате труда).

2.2. Положением по оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за профессиональное мастерство устанавливается работникам, занимающим должности служащих культуры и искусства, с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 1,2;
- высшей категории – 1,15;
- первой категории – 1,1;
- второй категории – 1,05.

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих культуры и искусства, предусматривающие внутридолжностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 1,35;
- ведущий – 1,3;
- первой категории – 1,2;
- второй категории – 1,1.

2.5. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, заместителям руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,10;
- при наличии второй квалификационной категории – 1,05.

2.6. Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности в размере 0,25 в соответствии с перечнем должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа, имеющих право на установление повышенных должностных окладов (Приложение № 2).

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности образует новый должностной оклад.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система» и Положением о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система» и утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников данного учреждения.

Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.8. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в соответствии с «Положением о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в учреждениях культуры муниципального образования городское поселение Кандалакша города Кандалакша с подведомственной территорией», утвержденным решением Совета депутатов городского поселения Кандалакша города Кандалакша с подведомственной территорией от 31.10.2006 № 107.

Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

2.9. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки:

– 20% от должностного оклада за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный»;

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения об оплате труда.

2.11. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения об оплате труда.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры должностных окладов по профессиям рабочих устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и в соответствии с размерами должностных окладов, установленных в Приложении № 1.

3.2. Положением по оплате труда работников учреждения предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- за классность;
- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет).

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в соответствии с «Положением о порядке установления и выплаты ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в учреждениях культуры муниципального образования городское поселение Кандалакша города Кандалакша с

подведомственной территорией», утвержденным решением Совета депутатов городского поселения Кандалакша города Кандалакша с подведомственной территорией от 31.10.2006 № 107.

Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.4. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения по оплате труда.

3.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения по оплате труда.

IV. Порядок оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, условия выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

4.3. По решению Учредителя к должностному окладу руководителя может устанавливаться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад (Приложение № 6).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый оклад, устанавливается сроком не более одного года и, по истечении которого он может быть сохранен, изменен или отменен.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Учредителем.

Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности максимальными размерами не ограничен.

Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, исходя из доведенных объемов субсидии бюджетного учреждения на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, и учитываются при формировании штатного расписания учреждения на соответствующий год.

Начисление и выплата по повышающему коэффициенту по занимаемой должности, образующему новый должностной оклад, производятся с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Целевые показатели (критерии), определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителем работы, устанавливаются Учредителем и закрепляются локальными нормативными актами.

4.4. Руководителю учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- премии за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- единовременные премии.

4.5. Величина премиального фонда руководителя может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Учредителем, в кратности не более 4.

4.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

- 1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - на тяжелых, вредных, опасных работах;
 - в местностях с особыми климатическими условиями.
- 2). Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - сверхурочная работа;
 - работа в ночное время;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании трудового законодательства и настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

В соответствии с законодательством за работу в районе с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений устанавливаются:

- районный коэффициент 50%;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера до 80%.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, установленным для работников учреждения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки. Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и

сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. При применении к должностному окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

5.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Размеры выплат - 5% от оклада.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за увеличение объема работы или 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время - 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

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

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе - полный день, если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» устанавливаются премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных настоящим «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система» и «Положением о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система», локальными нормативными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью:

- в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- не выполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- в случае обоснованных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечение сохранности имущества.

6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.4. Работникам учреждений выплачиваются единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, юбилейные даты учреждений), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград без учета районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры единовременных премий устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

При награждении работника учреждения ведомственными наградами, почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, органов местного самоуправления, при объявлении благодарности, производится единовременная выплата в соответствии с Положениями о наградах и грамотах, локальными нормативными актами.

6.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии, предусмотренной п 6.4.), учитывается в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.6. Начисление и выплата премий за выполнение особо важных или срочных работ, единовременных премий, предусмотренных Положением об оплате труда, производится без учета районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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 течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

VII. Условия формирования фонда оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, а также с учетом установленного Учредителем соотношения численности основного персонала к прочему персоналу.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципального задания.

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

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год раздельно за счет средств субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

Устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

Доля оплаты труда работников прочего персонала (административно-управленческий и вспомогательный персонал) в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

При формировании объема средств бюджета городского поселения Кандалакша Кандалакшского района на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

7.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}) * \text{ФОТрпн}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов, повышающих коэффициентов и выплату к заработной плате до установленного в регионе размера минимальной заработной платы (доплаты).

ФОТк – компенсационная часть ФОТ

Обеспечивает выплаты компенсационного характера (кроме выплат работникам за труд в местностях с особыми климатическими условиями).

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю учреждения.

ФОТркпн - часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

X. Заключительные положения

10.1. Штатное расписание учреждения согласовывается с учредителем и утверждается руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

10.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих учреждения.

10.3. Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений культуры, утверждаются Учредителем.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная
библиотечная система»

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих культуры и искусства, отнесенных к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (в рублях)

Профессионально квалификационная группа	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	6 136,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	8 112,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8 320,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	10 360,00

Размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (в рублях)

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня 1-ого квалификационного уровня	2 967,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня 2-ого квалификационного уровня	3 050,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня 1-ого квалификационного уровня	3 137,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня 2-ого квалификационного уровня	3 813,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня 3-его квалификационного уровня	4 237,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня 4-ого квалификационного уровня	4 660,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная
библиотечная система»

Размеры окладов работников,
не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Должности, не отнесенные к ПКГ должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии:	Размер оклада (рублей)
Директор, руководитель учреждения	9 400,00
Главный режиссер; художественный руководитель; главный администратор; заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, службой, цехом театра, концертной организации	9 360,00
Главный хранитель музейных предметов	
Специалист по учету музейных предметов	
Хранитель музейных предметов	
Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности	
Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия	8 320,00
Эксперт по изучению и популяризации объектов культурного наследия	
Специалист по просветительской деятельности	
Специалист по охране труда	7 696,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная
библиотечная система»

Размеры окладов работников учреждений культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, отнесенных к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

Профессионально квалификационная группа	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	7 696,00
1 квалификационный уровень	7 904,00
2 квалификационный уровень	8 320,00

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная
библиотечная система»

Размеры окладов работников муниципальных учреждений культуры, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые должности первого уровня	3 137,00
Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые должности второго уровня:	
1-ый квалификационный уровень	9 768,00
2-ой квалификационный уровень	4 491,00
3-ий квалификационный уровень	4 744,00
4-ый квалификационный уровень	4 999,00
5-ый квалификационный уровень	5 253,00
Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые должности третьего уровня:	
1-ый квалификационный уровень	12 020,00
2-ой квалификационный уровень	5 676,00
3-ий квалификационный уровень	5 932,00
4-ый квалификационный уровень	13 520,00
5-ый квалификационный уровень	6 441,00
Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые должности четверного уровня:	
1-ый квалификационный уровень	6 609,00
2-ой квалификационный уровень	6 780,00
3-ий квалификационный уровень	6 948,00

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная
библиотечная система»

Перечень

должностей специалистов, имеющих право на установление повышенных окладов
(должностных окладов) в соответствии с [Законом](#) Мурманской области
«О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских
населенных пунктах или поселках городского типа»

- заведующий библиотекой.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная
библиотечная система»

Порядок определения должностных окладов руководителей
подведомственных учреждений культуры

1. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры устанавливается в соответствии с минимальным размером оклада руководителя, определенным данным нормативно-правовым актом (Приложение № 2 к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных администрации муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского района)».

2. Минимальный размер оклада руководителя индексируется в случаях издания соответствующего нормативно-правового акта органа местного самоуправления.

3. К минимальному окладу может быть установлен повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается сроком не более одного года и, по истечении которого, может быть сохранен, изменен или отменен.

3.1. При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии со следующими показателями и исчисляется как сумма коэффициентов по данным показателям:

3.1.1. количество структурных подразделений:

- структурное подразделение, находящееся в жилом здании или здании другой организации – 0,1;
- структурное подразделение, находящееся в отдельно-стоящем помещении - 0,2;

3.1.2. количество штатных единиц:

- до 10 человек – 0,05;
- от 11 до 20 человек - 0,06;
- от 21 до 30 человек – 0,07;
- от 31 до 40 человек – 0,08;
- от 41 до 50 человек – 0,09;
- от 51 до 60 человек – 0,1.

3.1.3. Размер доходов, полученных от ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Коэффициент определяется, как соотношение доходов (тыс. руб.), полученных от ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности к среднесписочной численности работников:

- от 1 до 25 – 0,05;
- от 26 до 50 – 0,1;
- от 51 до 75 – 0,15;
- от 76 до 100 – 0,2.

При определении размера доходов, полученных от ведения предпринимательской деятельности, учитываются доходы, полученные за 12 календарных месяцев, предшествующих дате установления должностного оклада руководителей.

Для единообразного подхода и соблюдения равных условий при установлении повышающих коэффициентов руководителей учреждений при расчете должностных окладов в 2018 году (действующих с 01.01.2019 года) учитываются доходы, полученные от ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за период ноябрь 2017 г. – октябрь 2018 г.

3.1.4. Другие существенные значения:

- интенсивность работы (организация не менее 5 массовых городских мероприятий в год) – 0,2;
- наличие автотранспорта - 0,3;
- отсутствие заместителей руководителя учреждения – 0,6.

1.7. Перечень должностей специалистов имеющих право на установление повышенных окладов (должностных окладов) в соответствии с [Законом](#) Мурманской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» изложить в новой редакции (Приложение к настоящему постановлению).

3.2. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности максимальными размерами не ограничен.

3.3. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений, исходя из доведенных объемов субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, и учитывается при формировании штатного расписания на соответствующий год.

3.5. Начисление и выплата по повышающему коэффициенту по занимаемой должности, образующему новый должностной оклад, производятся с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Повышающий коэффициент за работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, устанавливается в размере 0,25.

5. К должностному окладу руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент за стаж руководящей работы:

- 5 – 10 лет – 0,05;
- 11 – 15 лет - 0,1;
- Более 15 лет – 0,15 лет.

6. Повышающие коэффициенты к должностному (базовому) окладу руководителя учреждения образуют новый должностной оклад.