

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАНДАЛАКШСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»**

184042, Мурманская обл., г. Кандалакша, ул. Первомайская, д. 40;
тел./факс 8-815-33-9-25-62; e-mail: pushk-elena@yandex.ru
ОКПО 88025982, ИНН 5102050761, КПП 510201001

ПРИКАЗ

25 марта 2020г.

№ 41

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная библиотечная система» (в новой редакции)**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 16.03.2020г. № 367 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Кандалакшский район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 28.10.2019г. № 1342

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система» (прилагается).
2. Разместить настоящее Положение на официальном сайте учреждения (режим доступа: <https://cbskanda.ru/>).
3. Приказ директора от 19.12.2019г. № 115 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система» считать утратившим силу с 01.06.2020г.
4. Настоящий приказ вступает в силу с 01.06.2020г.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ «Кандалакшская ЦБС»



А.В. Попова



УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора муниципального
бюджетного учреждения «Кандалакшская
централизованная библиотечная система»
от 25.03.2020 г. № 41

А.В. Попова А.В. Попова

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система» (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система», в отношении которого администрация муниципального образования Кандалакшский район осуществляет функции Учредителя, и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система» (далее – учреждение культуры);
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, включающие размеры минимальных окладов, повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителей учреждений культуры, их заместителей, главных бухгалтеров;
- индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых 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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

1.3. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.4. Система оплаты труда в учреждениях культуры устанавливается 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.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения культуры

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на календарный год отдельно за счет средств субсидий, предоставляемых учреждению на финансовое

обеспечение выполнения им муниципального задания, и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения культуры за счет субсидий, предоставленных учреждению культуры на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения учреждения культуры в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда учреждений (Приложение 1).

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры

3.1. Порядок оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения культуры состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать 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, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Проведение аттестации работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации работников учреждения, утвержденным приказом руководителя учреждения культуры.

3.1.3. Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих устанавливаются руководителем учреждения культуры 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.

3.1.4. Для работников учреждения культуры установлены должностные оклады по соответствующим профессиональным квалификационным группам (Приложение 2).

Положением об оплате труда работников учреждения культуры устанавливается размер должностного оклада (оклада) работнику не ниже установленных размеров минимальных окладов (Приложение 2).

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

Положение об оплате труда работников учреждения должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

В положении об оплате труда работников, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов).

Система нормирования труда определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливается 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.

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 на основании приказа руководителя учреждения культуры.

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.

3.1.5. Работникам учреждения культуры устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения культуры с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения культуры на повышающий коэффициент.

3.1.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих культуры и искусства, предусматривающие внутридолжностное категорирование. Размеры повышающего коэффициента:

- главный – 1,5;
- ведущий – 1,3;
- первой категории – 1,2;
- второй категории – 1,1.

3.1.7. Специалистам, работающим в учреждениях культуры, 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 окладов (должностных окладов) (Приложение 3).

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

3.2. Стимулирующие выплаты

3.2.1. В учреждении культуры устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.
2. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.
3. Премии:
 - за основные результаты работы (месяц, квартал, год),
 - за выполнение особо важных или срочных работ,
 - единовременные премии.
4. Материальная помощь.

Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением культуры самостоятельно на основании настоящего Положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением культуры, должен соответствовать перечню стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. При применении к должностному окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения культуры на основании оценки эффективности деятельности работника.

3.2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет к должностному окладу:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 20%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 25%;
- при выслуге лет от 15 лет до 20 лет – 30%;
- при выслуге лет от 20 лет до 25 лет – 35%;
- при выслуге свыше 25 лет – 40%.

В стаж работы в учреждениях культуры засчитывается:

1. Время работы в организациях (учреждениях) культуры, искусства, кино, образования, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе и на должностях государственной и муниципальной службы в органах государственной власти и местного самоуправления.

3. Время работы в бухгалтериях для работников бухгалтерских служб.

4. Время работы рабочим и служащим централизованных библиотечных систем и библиотек всех организационно-правовых форм и форм собственности, не попадающих под действие Закона Мурманской области «О библиотечном деле в Мурманской области» от 21.11.1997г. № 83-01-ЗМО.

5. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу

за ребенком до достижения им возраста трех лет рабочим и служащим, состоявшим в трудовых отношениях с организацией (учреждением) культуры и искусства.

6. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в организацию (учреждение) культуры и искусства

7. Время обучения (очная форма) в средних специальных, высших образовательных учреждениях и учреждениях послевузовского профессионального образования по специальностям культуры и искусства при условии, если этому периоду непосредственно предшествовала работа в организациях (учреждениях) культуры и искусства.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства, независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

Условия установления стимулирующей надбавки определяются локальными нормативными актами учреждения культуры.

3.2.3. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, ученая степень, ученое 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».

3.2.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении культуры устанавливаются премии:

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

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

3.2.5. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании за основные результаты работы учитываются результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения культуры, определенные Положением об оплате труда работников учреждения культуры, локальными нормативными актами учреждения культуры.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения культуры по представлению его заместителей и руководителей структурных подразделений.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Размер премии за основные результаты работы не ограничен.

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;
- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшения качества оказываемой услуги;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- обоснованных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечения сохранности имущества.

3.2.6. Премия за выполнение особо важных или срочных работ выплачивается по итогам выполнения особо важных или срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ не ограничен.

3.2.7. Работникам учреждения культуры выплачиваются единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников - 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, юбилейные даты учреждения), в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также в связи с получением знаков отличия, грамот, наград.

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

При награждении грамотами (почетными грамотами), поощрении благодарственными письмами представительных и исполнительных органов власти - в размере, установленном соответствующими положениями о грамотах и поощрениях.

Единовременные премии выплачиваются без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.2.8. Материальная помощь выплачивается в связи:

- с тяжелой и продолжительной болезнью работника или члена его семьи (супруг (супруга), несовершеннолетние дети) в размере 3000 рублей;
- с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами (несчастный случай, утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, кражи) в размере 3000 рублей;
- со смертью работника или членов его семьи (супруг (супруга), дети, родители) в размере 5000 рублей.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом руководителя учреждения культуры.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3. Компенсационные выплаты

3.3.1. В учреждении культуры устанавливаются следующие выплаты 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;

3) ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников учреждения культуры в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

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

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

В соответствии с законодательством ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время – 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы.

3.3.3. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда регламентируется локальным нормативным актом администрации муниципального образования Кандалакшский район.

3.3.4. Руководитель учреждения культуры принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Особенности оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителя, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором, устанавливается в соответствии с Порядком формирования должностных окладов руководителей учреждений культуры муниципального образования Кандалакшский район, утвержденным распоряжением администрации муниципального образования Кандалакшский район.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения культуры устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании

руководителей муниципальных учреждений культуры в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения культуры и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с перечнем стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением, с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения культуры.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4.

4.6. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения культуры устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения культуры.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. С целью привлечения высококвалифицированных специалистов по решению руководителя учреждения культуры работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, в пределах фонда оплаты труда могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников учреждения культуры.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по согласованию с отделом по культуре администрации муниципального образования Кандалакшский район.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения культуры утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда работников учреждения культуры по согласованию с администрацией муниципального образования Кандалакшский район, осуществляющей функции Учредителя в отношении данного учреждения, с учетом установленного соотношения численности основного персонала к прочему персоналу, утвержденного приказом отдела по культуре администрации муниципального образования Кандалакшский район.

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением культуры услуг, учреждение культуры вправе (по согласованию с отделом по культуре администрации муниципального образования Кандалакшский район) осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников по договорам гражданско-правового характера.

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

6.3. Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений культуры, утверждаются отделом по культуре администрации муниципального образования Кандалакшский район.

6.4. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная
библиотечная система»

**Порядок
формирования фонда оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда работников учреждений культуры включает базовую, стимулирующие части и выплаты компенсационного характера.

$ФОТ = (ФОТб + ФОТк + ФОТст) * ФОТрпн$, где:

ФОТб - базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений культуры. ФОТб включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений культуры, учитывающие специфику отдельных учреждений культуры, особенности труда работников учреждений культуры и квалификационную категорию.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждений культуры в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждений культуры.

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

ФОТрпн - часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления.

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

Приложение 2
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,
утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ
от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
должностей работников культуры, искусства и кинематографии»**

Профессионально квалификационная группа	СПРАВОЧНО Минимальный размер оклада (рублей)	Должностной оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, библиотекарь)	8 653,00	8653,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий библиотекой, заведующий отделом)	9 734,00	10 774,00

**Размеры окладов работников,
Не отнесенных к профессиональным квалификационным группам**

Должности, не отнесенные к ПКГ должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии:	СПРАВОЧНО Минимальный размер оклада (рублей)	Должностной оклад (рублей)
Директор, руководитель учреждения	9 776,00	9 776,00

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

Должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные должности первого уровня:	СПРАВОЧНО Минимальный размер оклада (рубль)	Должностной оклад (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные должности первого уровня:		
1-ый квалификационный уровень	3 858,00	---

2-ой квалификационный уровень	4 024,00	---
Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности второго уровня:		
1-го квалификационного уровня (техник-программист)	4 136,00	10 158,00
2-ый квалификационный уровень	4 552,00	---
3-ый квалификационный уровень	4 933,00	---
4-ый квалификационный уровень	5 092,00	---
5-ый квалификационный уровень	5 250,00	---
Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности третьего уровня:		
1-ый квалификационный уровень (специалист по охране труда)	5 984,00	12 500,00
2-ый квалификационный уровень	6 116,00	---
3-ый квалификационный уровень	6 249,00	---
4-ый квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, ведущий специалист по маркетингу, контрактный управляющий)	6 384,00	14 061,00
5-ый квалификационный уровень	6 699,00	---
Должности, отнесенные к ПКГ общепромышленные должности четвертого уровня:		
1-ый квалификационный уровень	6 967,00	---
2-ый квалификационный уровень	7 471,00	---
3-ый квалификационный уровень	8 752,00	---

Приложение 3
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»

- библиотекарь;
- директор (заведующий, начальник, руководитель, управляющий) учреждения, в том числе филиала, структурного подразделения;

В настоящий перечень также входят производные должности (главных, старших, ведущих специалистов, а также заместителей).