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

28 декабря 2023г. № 113/1

О внесении изменений в приказ от 20.01.2023 № 22
«Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Кандалакшская централизованная библиотечная система»

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 26.12.2023 № 2747 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Кандалакшский район от 29.12.2022 № 2635 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области и бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области» (в редакции постановления администрации муниципального образования Кандалакшский район от 19.12.2023 № 2624), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, с целью реализации принципа единообразного подхода к вопросу системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Кандалакшский муниципальный район Мурманской области и бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Приложение № 1 к приказу от 20.01.2023 № 22 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кандалакшская централизованная библиотечная система», изложив его в новой редакции.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2024.

3. Разместить настоящее Положение на официальном сайте учреждения (режим доступа: https://cbskanda.ru/).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ «Кандалакшская ЦБС» А.В. Попова

Приложение № 1
к приказу от 28.12.2023 № 113/1
_____ А.В. Попова

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), устанавливает систему оплаты труда работников учреждения культуры, финансируемого из бюджета муниципального образования городское поселение Кандалакша Кандалакшского муниципального района Мурманской области, 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 руководителя учреждения культуры, его заместителя, главного бухгалтера;
- индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников;
- заключительные положения.

1.2. Устанавливаемая в соответствии с данным Положением заработная плата работников учреждения культуры (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), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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 раздельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда в учреждении культуры устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, настоящим Положением.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения культуры

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на календарный год за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения культуры за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения учреждения культуры.

2.3. При формировании фондов оплаты труда учреждения культуры предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТ - фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения культуры.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждения культуры.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ. Обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения культуры в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам.

При формировании фондов оплаты труда базовая часть ФОТ предусматривается в размере не менее 50 процентов ФОТ (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

III. 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 (оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.1.3. Размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих 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. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения культуры устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения культуры не ниже минимальных размеров окладов (приложение № 1 к Положению).

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 не допускается.

Положение об оплате труда работников учреждения культуры должно предусматривать

фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

3.1.5. 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.

3.1.6. Работникам учреждения культуры устанавливаются следующие 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 выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения культуры на повышающий коэффициент.

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

- главный – 0,5;
- ведущий – 0,3;

3.1.8. Специалистам, работающим в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (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 № 2 к Положению.

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

3.1.9. При применении повышающих коэффициентов размер нового должностного оклада (оклада) округляется до целого рубля по правилам арифметического округления до целых рублей (суммы до 50 копеек отбрасываются, суммы в 50 копеек и более округляются до полного рубля).

При применении к должностному окладу (окладу) повышающего коэффициента, образующего новый должностной оклад (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу (окладу).

3.1.10. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается работникам учреждения культуры в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Компенсационные выплаты

3.2.1. 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.

3.2.2. Перечень, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением культуры самостоятельно на основании трудового законодательства и настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (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 должностному окладу (окладу).

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

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

3.2.3. 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.

3.3. Стимулирующие выплаты

3.3.1. В учреждении культуры устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за выслугу лет (библиотечный стаж);

2) 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.

Перечень, 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 (образованным должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения культуры в пределах бюджетных средств на оплату труда работников

учреждения культуры, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения культуры вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.2. Надбавка за выслугу лет (библиотечный стаж) устанавливается работникам библиотек в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

В стаж работы в учреждениях культуры засчитывается:

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

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

3.3.2.3. Время работы в централизованных бухгалтериях для работников бухгалтерских служб.

3.3.2.4. 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 работникам, состоявшим в трудовых отношениях с организацией (учреждением) культуры и искусства.

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

3.3.2.6. 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 учреждениях (организациях) культуры и искусства.

3.3.2.7. 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.

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет (библиотечный стаж) к должностному окладу (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%.

3.3.3. 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 - 10% от должностного оклада (оклада) – за ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание «Заслуженный».

3.3.4. 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 иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников.

3.3.5. 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, определенных положением об оплате труда работников учреждения культуры, локальными нормативными актами учреждения культуры.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения культуры по представлению его заместителя и руководителей структурными подразделениями.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, год).

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случае:

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

3.3.6. 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 (окладу). Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ максимальными размерами не ограничивается.

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

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

При награждении грамотами (почетными грамотами), поощрении благодарственными письмами представительных и исполнительных органов власти единовременные премии устанавливаются в размерах, установленных соответствующими положениями о грамотах и поощрениях.

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

3.3.8. Материальная помощь выплачивается в связи:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада;
- с тяжелой и продолжительной болезнью работника или члена его семьи (супруга (супруги), несовершеннолетних детей) в размере 3 000 рублей;
- с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами (несчастным случаем, утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, кражи) в размере 3 000 рублей;

- со смертью работника или членов его семьи (супруга (супруги), детей, родителей) в размере 5 000 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.

3.4. Доплата до минимального размера оплаты труда

3.4.1. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная заработная плата, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.4.2. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

3.4.3. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, а также без учета выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных: за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.4. Порядок начисления доплаты до минимального размера оплаты труда устанавливается муниципальным правовым актом.

IV. Особенности оплаты труда руководителя учреждения культуры, заместителя руководителя, главного бухгалтера

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

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения культуры, заместителю руководителя, главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.3. 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.

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

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения культуры и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. С целью привлечения высококвалифицированных специалистов по решению руководителя учреждения культуры работникам, занимающим должности работников 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.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), а также условия их применения определяются по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

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

VI. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения культуры утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда работников учреждения культуры.

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением культуры услуг, учреждение культуры вправе (по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств) осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников по договорам гражданско-правового характера.

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

6.3. Численный состав работников учреждения культуры должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.4. Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальных учреждений культуры, утверждаются приказом главного распорядителя бюджетных средств.

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

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КАНДАЛАКШСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ
(в рублях)

Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые должности второго уровня: 1-ый квалификационный уровень **(техник-программист)**	9 820,00
Должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые должности третьего уровня: 1-ый квалификационный уровень **(специалист по охране труда)** 4-ый квалификационный уровень **(ведущий бухгалтер,** **ведущий специалист по маркетингу,** **контрактный управляющий)**	 14 200,00 15 150,00

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КАНДАЛАКШСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ
(в рублях)

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	19 710,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	21 120,00

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

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «КАНДАЛАКШСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА, 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.