

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА
ИМЕНИ В.П. МАХАЕВОЙ»

183025, г. Мурманск, ул. Буркова, 30, тел/факс 44-16-68, e-mail: modub@libkids51.ru

П Р И К А З

«19» мая 2025 г.

г. Мурманск

№ 44

*О утверждении Положения об оплате труда работников
ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская
библиотека имени В.П. Махаевой»*

В соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», приказом Министерства культуры Мурманской области от 11.11.2022 № 305 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Мурманской области»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой».

2. Признать утратившими силу:

- Приказ ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой» от 12.12.2022 № 63 «Об утверждении положения об оплате труда работников ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой»;

- Приказ ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой» от 28.09.2023 № 69 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой»;

- Приказ ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой» от 02.10.2023 № 73 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой»;

- Приказ ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой» от 11.12.2023 № 94 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой»;

- Приказ ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой» от 26.11.2024 № 66 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой»;

- Приказ ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская Библиотека имени В.П. Махаевой» от 29.01.2025 № 12 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников ГБОУК «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой».

3. Настоящий приказ вступает с момента подписания.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Н.В. Феклистова

Согласовано
Советом трудового коллектива
ГОБУК МОДЮБ

Утверждено
приказом директора ГОБУК МОДЮБ

№ 44 от «19» мая 2025 г.

от « ____ » _____ 2025

**Положение
об оплате труда работников ГОБУК «Мурманская областная детско-юношеская
библиотека имени В.П. Махаевой»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников Государственного областного бюджетного учреждения культуры «Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой» разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области» и Примерным положением по оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Мурманской области, утвержденным приказом Министерства культуры Мурманской области № 305 от 11.11.2022 г. (далее - Положение, ГОБУК МОДЮБ, Министерство, Примерное положение по оплате труда).

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 окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- размеры окладов работников учреждений культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения;
- порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- рекомендации по формированию фонда оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников ГОБУК МОДЮБ (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 минимального размера оплаты труда, 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 директором ГОБУК МОДЮБ на основе

рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников учреждений Министерства, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада (оклада) работнику ГОБУК МОДЮБ устанавливается не ниже минимального размера оклада, установленного Положением об оплате труда.

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 ГОБУК МОДЮБ, должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.5. Заработная плата работников ГОБУК МОДЮБ состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до минимального размера оплаты труда.

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 ГОБУК МОДЮБ предельными размерами не ограничивается.

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

При заключении трудовых договоров с работниками ГОБУК МОДЮБ 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, 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.

1.9. Системы нормирования труда определяются директором ГОБУК МОДЮБ 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 ГОБУК МОДЮБ, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера

минимальной заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ГОБУК МОДЮБ 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 РФ, в порядке, установленном нормативными правовыми актами.

1.12. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание ГОБУК МОДЮБ, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям 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 служащих

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ) приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (приложение № 1);
- от 29 мая 2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (приложение №2).

- Размеры должностных окладов работников ГОБУК МОДЮБ, осуществляющих деятельность по должностям, не отнесенным к ПКГ (приложение №3);

Должностные оклады заместителей директора ГОБУК МОДЮБ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора ГОБУК МОДЮБ с учетом оснований пункта 4.3. настоящего Положения по оплате труда.

2.2. Положением об оплате труда работников ГОБУК МОДЮБ может быть предусмотрено установление работникам повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в ГОБУК МОДЮБ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам ГОБУК МОДЮБ, занимающим должности служащих культуры и искусства, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

- главный – до 50%;
- ведущий – до 30%;
- первой категории - до 20%;
- второй категории – до 10%.

2.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда работников ГОБУК

МОДЮБ и утверждаются директором ГОБУК МОДЮБ с учётом мнения представительного органа работников ГОБУК МОДЮБ.

Положением об оплате и стимулировании труда работников ГОБУК МОДЮБ может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

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

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора ГОБУК МОДЮБ.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам приведены в пунктах 2.5 – 2.15 настоящего раздела Примерного положения.

2.5. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается работникам в процентах к месячному должностному окладу в размере:

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

Перечень должностей библиотечных работников, связанные с организацией библиотечного, информационного и справочно-библиографического обслуживания пользователей библиотек, комплектованием и хранением книжных фондов, ведением научной и методической работы и программно-техническим обеспечением деятельности библиотек (централизованных библиотечных систем), которым устанавливаются надбавки за библиотечный стаж работы:

- директор (заведующий);
- заведующий филиалом;
- заместитель директора;
- заведующий отделом;
- заведующий сектором;
- главный библиотекарь;
- главный методист;
- ведущий библиотекарь;
- библиотекарь I категории;
- библиотекарь II категории;
- библиотекарь;
- главный библиограф;
- ведущий библиограф;
- библиограф I категории;
- библиограф II категории;
- библиограф;
- редактор I категории;
- редактор II категории;
- редактор;
- ученый секретарь;
- ведущий методист;
- методист I категории;
- методист II категории;
- методист.

Для выплаты стимулирующей надбавки за библиотечный стаж работы в ГОБУК МОДЮБ разрабатывается положение об исчислении библиотечного стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за библиотечный стаж работы устанавливается в процентах к должностному окладу.

2.6. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в процентах к месячному должностному окладу в размере:

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

Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

2.7. 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:

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

2.8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения по оплате труда.

2.9. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI I настоящего Положения по оплате труда ГОБУК МОДЮБ.

2.10. В стаж работы в организациях (учреждениях) культуры и искусства 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 централизованных бухгалтериях для работников бухгалтерских служб;

4) время работы рабочим и служащим централизованных библиотечных систем и библиотек всех организационно-правовых форм и форм собственности, не подпадающих под действие Закона Мурманской области «О библиотечном деле в Мурманской области» от 21.11.1997 № 83-01-ЗМО с изменениями;

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 учреждениях (организациях) культуры и искусства.

2.11. 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.

2.12. Ежемесячная надбавка за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства выплачивается рабочему, служащему с момента возникновения права на ее назначение (изменение размера).

2.13. Основанием для установления ежемесячной надбавки за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства рабочему,

служащему является приказ руководителя организации (учреждения), изданный на основании протокола определения стажа работы в учреждениях культуры и искусства.

2.14. При увольнении рабочего, служащего надбавка за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства начисляется пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки производится при окончательном расчете.

2.15. Стаж работы для установления работнику ежемесячной надбавки за стаж работы определяется кадровой службой (должностным лицом, ответственным за работу с кадрами) учреждения (предприятия, организации). Документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном порядке.».

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

3.1. Размеры должностных окладов работников учреждений культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

3.2. Положением об оплате труда работников ГОБУК МОДЮБ может быть предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет).

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

Иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пункте 3.3. настоящего раздела Положения об оплате труда.

3.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет). Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу:

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	30
от 20 до 25 лет	35
свыше 25 лет	40

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

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

IV. Порядок оплаты труда руководителя учреждения

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

4.2. Должностной оклад директора ГОБУК МОДЮБ, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Министерством в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с директором ГОБУК МОДЮБ.

Условия оплаты труда директора ГОБУК МОДЮБ устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с директором ГОБУК МОДЮБ, утвержденной постановлением Правительства Мурманской области от 27 января 2011 г. № 21-ПП «О положениях об осуществлении исполнительными органами государственной власти функций и полномочий учредителя государственного областного учреждения».

4.3. По решению Министерства к должностному окладу директора ГОБУК МОДЮБ может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности учитывается специфика возглавляемого директором ГОБУК МОДЮБ в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Министерством.

Целевые показатели (критерии), определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой директором работы, устанавливаются Министерством и закрепляются в положении о стимулировании руководителей областных государственных библиотек.

4.4. Директору ГОБУК МОДЮБ на основании положения о стимулировании руководителей областных государственных учреждений, утвержденных Министерством, с учетом критериев оценки эффективности деятельности 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 (за квартал);
- единовременные премии.

4.5. Величина премиального фонда директор ГОБУК МОДЮБ может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующего учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда директора ГОБУК МОДЮБ могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам ГОБУК МОДЮБ.

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

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей ГОБУК МОДЮБ и среднемесячной заработной платы работников ГОБУК МОДЮБ (без учета директора, заместителей директора) определяется Министерством, в максимальной кратности 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей ГОБУК МОДЮБ и среднемесячной заработной платы работников ГОБУК МОДЮБ, 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 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.7. Директору ГОБУК МОДЮБ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI.

V. Индивидуальные условия оплаты труда

отдельных работников

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

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

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 об оплате труда.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников ГОБУК МОДЮБ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утвержденных постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты работникам ГОБУК МОДЮБ за труд в особых условиях:

- в местностях с особыми климатическими условиями.

6.1.2. Выплаты работникам ГОБУК МОДЮБ, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), установленным для работников учреждений Министерством, в процентах к должностным окладам (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.

Директор ГОБУК МОДЮБ обеспечивают 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 (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ГОБУК МОДЮБ 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.

6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику ГОБУК МОДЮБ 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.

6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника ГОБУК МОДЮБ без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника ГОБУК МОДЮБ 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.

6.6. 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 (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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (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 (оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.7. 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.

6.8. 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.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», могут быть установлены премии¹:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год)²;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии;
- иные премии: единовременные, ежемесячные, ежегодные.

¹ Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает Директор ГОБУК МОДЮБ. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

² Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

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.

7.2. 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 положением о стимулировании труда работников Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение 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.

Первые два месяца отчетного квартала выплата премий производится в размере 100 процентов. За третий месяц отчетного квартала работнику выплачивается премия по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения в отчетном квартале. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается пропорционально отработанному времени и количеству набранных баллов.

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 премия выплачивается в размере 100%, исходя из фактически отработанного времени (за исключением случаев, когда размере премии может быть снижен или премия отменена полностью).

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

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

7.3. 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 процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.4. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства культуры Мурманской области, ГОБУК МОДЮБ за безупречную и эффективную работу (в связи с юбилейными датами со дня рождения, в связи юбилейной датой создания Учреждения, к праздничным и профессиональным датам).

7.5. Иные поощрительные выплаты:

-единовременные поощрительные выплаты.

7.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии, предусмотренной п.7.4.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.7. Размер установленных премий за выполнение особо важных или срочных работ, единовременных премий, предусмотренных Положением об оплате труда, включает в себя районный коэффициент к заработной плате и процентные надбавки за стаж работы, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. 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 законами³.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.⁴

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор ГОБУК МОДЮБ на основании письменного заявления работника.

IX. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда

9.1. Штатное расписание ГОБУК МОДЮБ утверждается директором ГОБУК МОДЮБ самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ГОБУК МОДЮБ, а также с учетом установленного Министерством соотношения численности основного персонала к прочему персоналу.

Численный состав работников ГОБУК МОДЮБ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и государственных заданий.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе (по решению Министерства) осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные

³ Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

⁴ Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

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 ГОБУК МОДЮБ на выплаты стимулирующего характера.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из доведенных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели и средств от приносящей доход деятельности.

Предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливает Министерство.

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

Предельное соотношение заработной платы заместителей директора и средней заработной платы работников ГОБУК МОДЮБ (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливает Министерство.

При формировании объема средств областного бюджета на оплату труда работников ГОБУК МОДЮБ 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.

9.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

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

ФОТ- фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов), повышающих коэффициентов и доплаты к заработной плате до минимального размера оплаты труда.

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.

ФОТрпн - 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.

10. Заключительные положения

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного областного учреждения, подведомственного Министерству культуры Мурманской области, утверждаются приказом Министерство.

Приложение № 1
к Положению по оплате
труда работников
ГБОУК МОДЮБ

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»

Профессионально квалификационная группа	Размер оклада (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: <ul style="list-style-type: none"> - главный библиотекарь; - главный библиограф; - главный методист; - ведущий библиотекарь; - ведущий библиограф; - ведущий методист; - библиотекарь; - библиограф; - библиотекарь; - методист. 	15 726
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: <ul style="list-style-type: none"> - заведующий отделом; - заведующий сектором. - звукорежиссёр 	26 221

Приложение № 2
к Положению по оплате
труда работников
ГБОУК МОДЮБ

Размеры окладов работников ГБОУК МОДЮБ, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
2 квалификационный уровень		
	Главный инженер	22 853

Приложение № 3
к Положению по оплате
труда работников
ГООБУК МОДЮБ

**Минимальные размеры окладов работников ГООБУК МОДЮБ, не
отнесённых к профессиональным квалификационным группам**

Должности, не отнесённые к ПКГ	Минимальный размер оклада
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	13 557
Специалист по персоналу	13 089
Специалист по охране труда	12 598

Приложение № 4
к Положению по оплате
труда работников
ГОВУК МОДЮБ

**Целевые показатели эффективности деятельности работников ГОВУК
МОДЮБ**

№ п/п	Показатели	Критерии	Источник информации о значении показателя
1	2	3	6

1.	Качественное выполнение функциональных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение плана работы библиотеки по основным показателям; - выполнение плана работы структурного подразделения; - достижение высокой производительности труда за счет перевыполнения норм выработки; - выполнение заданий, связанных с обеспечением бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения библиотеки 	Своевременное предоставление отчетности о реализации плана работы руководителю отдела
2.	Высокое качество выполненных работ	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение методики выполнения соответствующих видов работ; - отсутствие замечаний к качеству выполняемой работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника; - уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков исполнения документов, запросов и обращений граждан; - подготовка документов качественно и в срок; - оказание помощи (наставничество) в работе вновь поступившим сотрудникам: консультирование, передача опыта 	Информация руководителей отделов
3.	Осуществление библиотечного, библиографического информационного обслуживания пользователей ГОБУК МОДЮБ	<ul style="list-style-type: none"> - освоение и внедрение инновационных форм и методов работы (в том числе обслуживание пользователей в автоматизированном режиме); 	Индивидуальные отчеты работников, оперативные отчеты руководителей структурных подразделений, квартальные и годовые отчеты
4.	Привлечение внебюджетных средств	<ul style="list-style-type: none"> - оказание платных услуг (в т.ч. проект «Пушкинская карта»), содействие привлечению спонсорских, благотворительных средств и т.п. 	Документальное подтверждение о получении средств в отчетном периоде
5.	Оперативное и качественное выполнение заданий	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение сроков выполнения заданий и поручений; 	Информация руководителя библиотеки и Министерства

	руководства библиотеки и поручений Министерства культуры Мурманской области	- отсутствие претензий и замечаний к выполненному заданию и поручению	
6.	Исполнительная дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обоснованных жалоб и претензий пользователей к оказанным услугам библиотеки - отсутствие нарушений трудовой дисциплины; - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка работников ГОБУК МОДЮБ, требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности 	<p>Журнал регистрации жалоб и заявлений граждан</p> <p>Докладные и служебные записки руководителей структурных подразделений, приказы директора библиотеки</p>