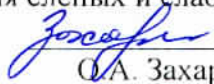


СОГЛАСОВАНО:

Представительный орган
работников Государственного
областного бюджетного
учреждения культуры
«Мурманская государственная
областная специальная библиотека
для слепых и слабовидящих»

Председатель профкома
Государственного областного
бюджетного учреждения культуры
«Мурманская государственная
областная специальная библиотека
для слепых и слабовидящих»


О.А. Захарова

« 04 » сентября 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом
Государственного областного
бюджетного учреждения культуры
«Мурманская государственная
областная специальная библиотека
для слепых и слабовидящих»

№ 95

от « 04 » сентября 2018 г.

Положение об оплате труда работников

Государственного областного бюджетного учреждения культуры
«Мурманская государственная областная специальная библиотека для слепых и
слабовидящих»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного областного бюджетного учреждения культуры «Мурманская государственная областная специальная библиотека для слепых и слабовидящих» разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» (в редакции от 13.07.2018 г. № 322-ПП) и Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры и искусства, подведомственных Комитету по культуре и искусству Мурманской области, утвержденным приказом Комитета по культуре и искусству Мурманской области от 16 июля 2018 № 152 и согласованным приказом Комитета по труду и занятости населения Мурманской области от 17 августа 2018 № 114 (далее - Положение, Учреждение, Комитет, Примерное положение об оплате труда).

1.2. Положение 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;
- порядок оплаты труда руководителя Учреждения;
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- перечень, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- условия формирования фонда оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, 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 руководителем Учреждения на основе рекомендуемых минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников учреждений Комитетом, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Работникам Учреждения устанавливается размер должностного оклада (оклада) не ниже минимального размера оклада, установленного Примерным 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 устанавливает фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных групп.

1.5. Заработная плата работников 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 предельными размерами не ограничивается.

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

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенная 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 г. № 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 г. № 167н.

Проведение аттестации работников Учреждения с последующим их переводом на «эффективный контракт» осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации работников Учреждения, утвержденным приказом руководителя Учреждения.

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

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

1.10. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, устанавливаются коллективным договором Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения 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.

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

1.12. Должности (профессии), включаемые в штатное расписание Учреждения, 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 Учреждения, занимающих должности служащих, 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 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 2).

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения с учетом оснований пункта 4.3. настоящего Положения.

2.2. Работникам, занимающих должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в Учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пункте 2.3. настоящего раздела Положения.

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

Размеры повышающих коэффициентов:

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие стимулирующие надбавки 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 руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам приведены в пунктах 2.5 – 2.7 настоящего раздела Положения.

2.5. Стимулирующая надбавка за библиотечный стаж работы устанавливается работникам в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 17.02.2005 № 51-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам за библиотечный стаж работы

библиотечным работникам государственных областных учреждений Мурманской области».

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

Библиотечный стаж работы	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

2.6. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 14.02.2005 № 34-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства Мурманской области» (в редакции постановления Правительства Мурманской области от 02.08.2005 № 313-ПП).

Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в 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

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»;
- до 40 % от должностного оклада за ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или за почетное звание

«Народный».

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

2.13. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

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

3.1. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

3.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусмотрено установление следующих стимулирующие надбавок к окладу:

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

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

Иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.3. – 3.4. настоящего раздела Положения.

3.3. Водителю автомобиля устанавливается надбавка за классность:

- имеющим второй класс – 10% от оклада;
- имеющим первый класс – 25% от оклада.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.4. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 14.02.2005 № 34-ПП «Об установлении и выплате ежемесячных надбавок к должностным окладам рабочим и служащим за стаж работы в государственных областных организациях (учреждениях) культуры и искусства Мурманской области» (в редакции постановления Правительства Мурманской области от 02.08.2005 № 313-ПП).

Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в 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

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

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

IV. Порядок оплаты труда руководителя Учреждения

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

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

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительной соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, 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 Комитета к должностному окладу руководителя Учреждения может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем Учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми Комитетом.

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

4.4. Руководителю Учреждения на основании положения о стимулировании руководителей областных государственных учреждений, утвержденного Комитетом, 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 руководителя Учреждения может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников Учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

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

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя) определяется Комитетом, в максимальной кратности 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, 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 заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.7. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. 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 настоящим Положением.

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.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного

характера в государственных бюджетных учреждениях, утвержденных постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

6.1.2. Выплаты работникам, 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.

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам аттестации 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. Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Размеры выплат – 5% от оклада.

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

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

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. 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 нерабочий 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.

6.8. 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 работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» предусмотрены следующие премии¹:

¹ Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель Учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников МГОУНБ.

- за основные результаты работы (месяц)²;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

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

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- 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.

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

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, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

фактически отработанного времени (за исключением случаев, когда размер 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 одновременно 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 учреждений могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, за безупречную и эффективную работу (в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65 - лет), в связи юбилейной датой создания учреждения (25, 50, 75, 100 - лет), к праздничным и профессиональным датам).

7.5. 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.

7.6. 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 руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

IX. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда

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

Численный состав работников Учреждения 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 Комитета) осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

9.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно за счет средств субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств от иной 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 Комитет.

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).

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 руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя) устанавливает Комитет.

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

9.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

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

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

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

10. Заключительные положения

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного областного учреждения, подведомственного Комитету по культуре и искусству Мурманской области, утверждаются приказом Комитета.

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) с 01.01.2018
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: - главный библиотекарь; - главный библиограф; - ведущий библиотекарь; - ведущий библиограф; - библиотекарь 1 категории; - библиограф 1 категории; - библиотекарь 2 категории; - библиограф 2 категории; - ведущий методист; - методист.	10100
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: - заведующий отделом; - заведующий сектором.	15400

Приложение N 2
к Положению об оплате труда,
утвержденному приказом
№ 95 от 04 сентября 2018 г.

**Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по общеотраслевым должностям служащих по
профессиональным квалификационным группам**

Квалификац ионные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей) с 01.01.2018
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
	Программист 2 категории	11700

**Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (рублей) с 01.01.2018
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Уборщик служебных помещений	6400
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля	7500