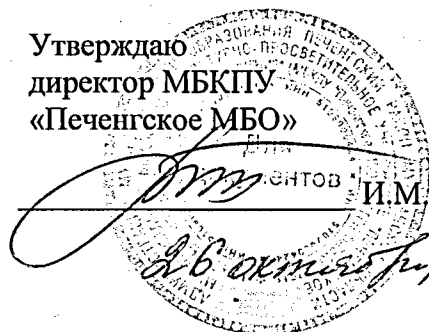


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ПЕЧЕНГСКОЕ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКОЕ БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»

Согласовано  
Председатель профкома МБКПУ  
«Печенгское МБО»

 И.В. Масленникова

Утверждаю  
директор МБКПУ  
«Печенгское МБО»

 И.М. Маловичко  
26 октября 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного культурно-просветительного учреждения «Печенгское межпоселенческое библиотечное объединение»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного культурно-просветительного учреждения «Печенгское межпоселенческое библиотечное объединение» (далее – Положение, учреждение), разработано в соответствии с Постановлением администрации Печенгского района от 20.06.2018 № 629 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Печенгского района», Постановлением № 1260 от 27.12.2019 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Печенгского района, утвержденное постановлением администрации Печенгского района от 20.06.2018 № 629», Постановлением № 1185 от 11.12.2019 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Печенгского района, утвержденное постановлением администрации Печенгского района от 20.06.2018 № 629», Постановлением № 885 от 14.10.2019 «Об утверждении положения по оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений образования в сфере культуры и искусства и культуры, подведомственных администрации Печенгского района» в целях обеспечения единого подхода к регулированию заработной платы работников и включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда и штатного расписания;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников;
- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера платы труда, установленного в Российской Федерации;
- условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения;
- другие вопросы оплаты труда;
- заключительные положения.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимального размера платы труда, установленного в Российской Федерации, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, нормативными правовыми актами муниципального образования Печенгский район, а также настоящим Положением.

1.3. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

1.4. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работнику несет руководитель учреждения.

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия и термины:

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Базовый оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника, установленный путем отнесения занимаемой им должности (профессии) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Отдельным категориям граждан, являющимися специалистами социально-культурной сферы, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры базовых окладов (статья 2 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»).

**Повышающий коэффициент** - коэффициент, устанавливаемый к базовому окладу с учетом мер социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа, в результате чего образуется новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы.

**Должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю) за ставку заработной платы, полученный в результате применения повышающих коэффициентов к базовому окладу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

## **2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) включает в себя базовую, стимулирующую и компенсационную части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТк}.$$

2.2.1. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включающую базовые оклады, повышающие коэффициенты к базовым окладам и доплату до минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2.2. Стимулирующая часть ФОТ (ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (или совещательного органа (комиссии) учреждения).

Увеличение стимулирующей части осуществляется через:

- оптимизацию соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизацию штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизацию структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передачу непрофильных функций на аутсорсинг;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

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

2.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не более 40%.

2.4. Штатное расписание формируется в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и должно включать в себя все должности служащих учреждения.

Должности, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- 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.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе 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 (по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя).

2.5. Штатным расписанием учреждения должны быть предусмотрены должности административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ).

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к должностям административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала, утверждается приказом руководителя учреждения.

2.6. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем (муниципального задания).

2.7. Изменения штатного расписания согласовываются с учредителем и утверждаются приказом руководителя учреждения.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из следующих элементов:

- должностного оклада, образуемого путем умножения базового оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы) на повышающие коэффициенты;

- стимулирующих выплат;

- компенсационных выплат;

- доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

3.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.3. Условия оплаты труда, в том числе конкретные трудовые функции работника, размер базового оклада, наименование и размеры повышающих коэффициентов, а также размеры и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

3.4. Размеры базовых окладов работников учреждений культуры и работников учреждений образования в сфере культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам (за исключением общепрофессиональных должностей служащих и общепрофессиональных профессий рабочих), устанавливаются руководителем учреждения согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.5. Размеры базовых окладов работников учреждений культуры и работников учреждений образования в сфере культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются руководителем учреждения согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.6. Размеры базовых окладов работников учреждений культуры и работников учреждений образования в сфере культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.7. Положением об оплате труда работников учреждения размер базового оклада работнику устанавливается не ниже размера базового оклада, установленного настоящим Положением.

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

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

3.9. В учреждении оплата труда работников вспомогательного персонала осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

#### **4. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовым окладам по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

4.2. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Установление работникам повышающих коэффициентов оформляется приказом руководителя учреждения.

4.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу образуют новый должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы.

4.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах), по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммируются и образуют должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы работников.

#### **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и утверждаются руководителем учреждения в пределах бюджетных средств, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения уменьшает, приостанавливает либо отменяет выплату стимулирующего характера.

5.2. Перечень стимулирующих выплат, установленных в учреждении, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения.

5.3. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.4. Установление работникам стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников (или совещательного органа (комиссии) учреждения) и оформляется приказом.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

5.6. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, Главы муниципального образования Печенгский район, Благодарственным письмом и Почетной грамотой Главы

администрации Печенгского района.

Также работникам учреждений по решению работодателя могут выплачиваться следующие единовременные премии:

- в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения;
- в связи с юбилейными датами учреждения;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- увольнением в связи с уходом на заслуженный отдых.

5.7. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения на основании локального нормативного акта в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованных обращений (жалоб) граждан;
- нарушения работником требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- при отсутствии или недостаточном объеме соответствующих финансовых средств.

Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

5.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, за исключением единовременных премий, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

6.2. В этих целях работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.2.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера).

6.2.2. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или 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.

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

Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6.5. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению и оформляются приказом руководителя учреждения.

## **7. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ДОПЛАТЫ ДО МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

7.1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается Правительством Российской Федерации и не включает в себя компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера).

7.2. Районный коэффициент и процентные надбавки начисляются на заработную плату, определенную в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда.

7.3. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера применительно к конкретному работнику.

7.4. 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, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.5. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

## **8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

8.1. Зарплата заместителя руководителя учреждения состоит из базового оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Базовые оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 15 % ниже должностных окладов руководителя учреждения.

8.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя устанавливаются на общих основаниях.

## **9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

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.

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.

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

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. На основе данного Положения учреждение разрабатывают локальные нормативные акты об оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области и нормативными правовыми актами муниципального образования Печенгский район, Уставом учреждения.

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ**

работников учреждения МБКПУ «Печенское МБО» в сфере культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам (за исключением общепрофессиональных должностей служащих и общепрофессиональных профессий рабочих)

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Руководитель учреждения культуры	9106,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя Техники всех специальностей и наименований	3728

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ		
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
	Специалист по оцифровке	2773
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Главный библиотекарь Главный библиограф Библиотекарь Библиограф Методист библиотеки Редактор библиотеки, музея	4869
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
	Заведующий филиалом, заведующий отделом (сектором) библиотеки	5679



**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ**

работников учреждений культуры и работников учреждений образования в сфере культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам

<b>РАБОТНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер базового оклада (рублей)</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель Комендант, лаборант Секретарь, секретарь-машинистка	3114
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу)	3526
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Художник	3728
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4180
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4672
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего) Начальник автоколонны Производитель работ (прораб), включая старшего Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5161
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской Начальник цеха (участка)	5778
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		

1 квалификационный уровень	Дизайнер (художник-конструктор) Документовед Инженеры различных специальностей и наименований Переводчик Переводчик-дактилолог Программист Психолог Социолог Эксперт	5573
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5738
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6228
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6966

**Примечание:**

Размер базового оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.».

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ**

работников учреждений культуры и работников учреждений образования в сфере культуры и искусства, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер базового оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2868
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3197
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3361
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3687
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4099
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4508
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4918

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ**  
применения повышающих коэффициентов к базовым окладам

Основание	Размер повышающего коэффициента (%)
Общепрофессиональные должности служащих***:	
Стаж работы от 1 до 5 лет	40
Стаж работы более 5 лет	50

**Примечание:**

Для выплат педагогическим работникам повышающего коэффициента за стаж педагогической работы в учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы.

\*\*\*Для выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, повышающего коэффициента за стаж работы, в учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих.

**ВЫПЛАТЫ**  
стимулирующего характера

Виды выплат	Размер выплат (%)
1.1. За сложность и напряженность (интенсивность), высокие результаты работы*	30
1.2. За библиотечный стаж работы библиотечным работникам в учреждениях культуры и искусства**:	
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	25
От 15 лет до 20 лет	30
От 20 лет до 25 лет	35
Свыше 25 лет	40
1.3. За внутридолжностное категорирование	
Главный библиотекарь	25
Ведущий библиотекарь	20
Библиотекарь первой категории	10
Библиотекарь второй категории	5
1.4. Персональный повышающий коэффициент ***	100
1.5. За знание и применение иностранных языков работникам учреждений культуры:	
За знание и использование в работе одного иностранного языка	10
За знание и использование в работе двух и более иностранного языка	15
1.6. Библиотекарю - молодому специалисту****	20
1.7. За почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание*****	40

## Примечание:

\*Стимулирующая выплата за сложность и напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников, утвержденными приказом руководителя в разрезе должностей по согласованию с представительным органом работников (при наличии) или совещательным органом учреждения. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

\*\*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 выплат стимулирующей надбавки за библиотечный стаж в учреждении разрабатывается положение об исчислении библиотечного стажа работы, дающего право на ее получение.

\*\*\*Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику на основании локального нормативного акта учреждения об установлении работникам персональных повышающих коэффициентов

\*\*\*\*К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ**  
выплат компенсационного характера

Виды выплат	Максимальный размер выплат (%)
1. За труд в особых условиях:	
1.1. За труд во вредных и опасных условиях	В соответствии со ст. 147 ТК РФ
1.2. В местностях с особыми климатическими условиями	В соответствии с законодательством РФ
2. За труд в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
2.1. За работу в ночное время	35 %
2.2. За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
2.3. За сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
2.4. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и сроков выполнения работы