



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

ГБУК КК ККУНБ им.

А.С.Пушкина

Полякова О.Н.

09 апреля 2018 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУК КК ККУНБ им.

А.С.Пушкина

Гончарова В.В.

09 апреля 2018 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников ГБУК КК «Краснодарская краевая универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина».

- I. Общие положения.
- II. Порядок и условия труда работников библиотеки, занимающих должности служащих.
- III. Порядок и условия труда работников библиотеки, занимающих общепрофессиональные должности
- IV. Порядок и условия труда директора библиотеки и его заместителей.
- V. Условия и порядок премирования работников библиотеки.
- VI. Условия о порядке выплаты материальной помощи.

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение вводится в действие с 1 декабря 2008 года и разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Основами Законодательства Российской Федерации о культуре, Федеральным законом Российской Федерации «О библиотечном деле», Законом Краснодарского края о культуре, Законом Краснодарского края «О библиотечном деле в Краснодарском крае», Постановлением главы администрации (губернатора) края от 20.11.2008 г. № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) края от 17.11.2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», на основании Устава Государственного бюджетного учреждения культуры Краснодарского края «Краснодарская краевая универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина», коллективного договора ГБУК КК «Краснодарская краевая универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина».



1.2. Настоящее Положение принято в целях: повышения эффективности работы, роста профессионального мастерства, поощрения инициативных и творческих работников, материальной заинтересованности членов коллектива в улучшении информационного обслуживания читателей, внедрения новых информационных технологий, новаций библиотечной работы, совершенствования научно-методической и инновационной деятельности, развития библиотеки как современного информационного центра, расширения перечня оказываемых платных и сервисных услуг и увеличения числа реальных пользователей библиотеки.

1.3. Положение призвано объективно определить и соединить размер оплаты труда с конечным результатом труда каждого работника, его знаниями, квалификацией, стремлением и способностью творчески, самостоятельно выполнять должностные обязанности и носит стимулирующий и компенсационный характер.

1.4. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты премий, надбавок, доплат к должностным окладам работников ГБУК КК ККУНБ им. А.С. Пушкина, позволяет оптимально использовать свободную часть фонда заработной платы и целенаправленно влиять на конечные результаты деятельности библиотеки.

1.5. Данное Положение распространяется на всех работников библиотеки.

1.6. Различные виды поощрения устанавливаются всем категориям библиотечных специалистов и технических работников за счёт средств и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся в связи с высвобождением численности работников, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, спонсорских и других средств, имеющих специальное назначение и направленных именно на эти цели.

1.7. Сотруднику библиотеки устанавливаются одновременно различные виды поощрений (компенсационные и стимулирующие выплаты, премии, материальная помощь).

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕКИ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

Перечень, размеры и иные условия установления окладов по ПКГ, повышающих коэффициентов к окладам для работников, занимающих должности служащих

2.1. Размеры должностных окладов работников государственного бюджетного учреждения культуры Краснодарского края «Краснодарская краевая универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина» (далее – библиотека), занимающих должности служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 20 ноября



2008 г. № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края».

2.2. Минимальные размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный размер базового должностного оклада, рубли
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 606
2.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10 949

К должности работников ведущего звена относятся:

библиотекарь (библиограф) второй категории;  
библиотекарь (библиограф) первой категории;  
библиотекарь (библиограф) высшей категории;  
ведущий библиотекарь (библиограф);  
главный библиотекарь (библиограф)

К должности руководящего состава относятся

Заведующий отделом  
Заведующий центром  
Заведующий сектором  
Главный инженер  
Начальник отдела кадров

Главный специалист (по научному развитию библиотечно-библиографической деятельности)

Главный специалист (по новым технологиям и защите информации)  
Главный редактор  
Ученый секретарь

2.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;  
повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;  
повышающий коэффициент к окладу от занимаемой должности.

Выплаты по повышающему коэффициенту к базовому должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к базовому должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам и их размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.5. Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам занимающих должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

№ п/п	Должностная категория	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	0,03

2.6. Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников библиотеки к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

#### **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.7. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

2.8. За специфику работы работникам руководящего состава библиотеки, являющейся методическим центром для муниципальных учреждений культуры Краснодарского края – в размере 10% от базового должностного оклада;

2.9. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:



за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

2.10. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

### **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

За организацию и проведение выставок, тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

10% от базового должностного оклада – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный»;

15% - от базового должностного оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

20% - от базового должностного оклада за ученую степень доктора наук

2.13. Выплаты за стаж работы в государственных учреждениях культуры (выслуга лет).

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от базового должностного оклада
1	От 1 до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

2.14. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

2.14.1. Критерии установления стимулирующих выплат к заработной плате.

**Примечания:**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Перечнем в пределах фонда оплаты труда.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

### **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕКИ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

Перечень, размеры и иные условия установления окладов по ПКГ, повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам для работников, занимающих должности служащих

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников государственного бюджетного учреждения культуры Краснодарского края «Краснодарская краевая универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина» (далее – библиотека), занимающих должности служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»

3.2. Минимальные размеры базовых должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам

Перечень должностей	Минимальный размер базового должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе	5 202



«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	5 086
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	5 596

3.3. Минимальные размеры базовых должностных окладов, предусматривающие повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5 202 рубля		
1 квалификационный уровень	Дежурный бюро пропусков	0,00
2 квалификационный уровень	Старший кассир	0,02
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5 086 рублей		
2 квалификационный уровень	Администратор 2 категории	0,07
5 квалификационный уровень	Заведующий переплетной мастерской	0,2
3. Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 5 596 рублей		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда, программист, электроник	0,00
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по кадрам, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий менеджер по рекламе	0,2

3.4. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в соответствии с присвоением им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Перечень должностей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 917
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 917
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 917
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 171
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 171
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 596
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 596

### 3.5. Перечень общих профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: гардеробщик, оператор копировальных и множительных машин, переплетчик документов, подсобный рабочий, уборщик территорий, старший кассир



2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, пожарный
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов: слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

### Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.6. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

3.7. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

3.8. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты - **35 процентов** часовой тарифной ставки.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

### Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:  
- выплата за высокие показатели результативности;

- выплата за выполнение особо важных или срочных работ (на срок из проведения).

3.11. Выплаты за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ) в размере до 500 %.

3.12. Выплата работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.13. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслуга лет).

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от базового должностного оклада
1	От 1 до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

3.14. Персональный повышающий коэффициент к базовому должностному окладу.

**Примечания:**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Перечнем в пределах фонда оплаты труда.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА БИБЛИОТЕКИ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

4.1. Заработная плата директора библиотеки и его заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Базовый должностной оклад директора библиотеки устанавливается в размере 23 489 (двадцать три тысячи четыреста восемьдесят девять) рублей в месяц, определенным министерством культуры Краснодарского края.

Базовый должностной оклад заместителей директора библиотеки на 10 процентов ниже базового должностного оклада директора библиотеки.

№№	Наименование должностей	Минимальный
----	-------------------------	-------------



п/п		размер базового должностного оклада, рубли
1	Заместитель директора	21 141
2	Заместитель директора (по экономическим вопросам)	21 141

### **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директором библиотеки для всех категорий работников библиотеки.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслуга лет).

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от базового должностного оклада
1	От 1 до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

4.4. Персональный повышающий коэффициент к базовому должностному окладу.

### **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.4. За специфику работы работникам руководящего состава библиотеки, являющейся методическим центром для муниципальных учреждений культуры Краснодарского края – в размере 10% от базового должностного оклада.

#### **Примечания:**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Перечнем в пределах фонда оплаты труда.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

## **V. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕКИ**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

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

5.2. Премия по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- 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;
- другие показатели.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3. 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 может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.



5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. В связи с юбилейными датами работников.(50–летие, 55–летие, 60–летие и т.д. через 5 лет).

5.6. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.7. Список премируемых сотрудников и размер премии по представлению руководителей подразделений и профсоюзного комитета утверждается приказом директора библиотеки.

5.8. Директору библиотеки премия устанавливается приказом министерства культуры Краснодарского края и выплачивается за счёт экономии средств фонда оплаты труда ГБУК ККУНБ им. А.С. Пушкина.

5.9. Размер премии уменьшается или снимается полностью за:

- несоблюдение техники безопасности;
- несоблюдение трудовой и производственно-технологической дисциплины;
- неисполнение конкретных заданий, недобросовестность и небрежность;
- несоблюдение установленных требований к срокам, объёмам и качеству выполняемых работ;
- за ухудшение качества работы или невыполнения плановых показателей.

## **VI. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

6.1. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда. Источник финансового обеспечения:

- а) субсидия на выполнение государственного задания;
- б) собственные средства Учреждения.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

а) работникам, находящимся на стационарном лечении или на амбулаторном лечении более одного месяца в размере от 1 000 до 10 000 рублей;

б) единовременно в случае рождения, усыновления (удочерения) ребёнка в размере 2 000 рублей;

в) единовременно в случае вступления в брак работника в размере 2 000 рублей;

г) единовременно в случае смерти близких родственников работника (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) в размере 5 000 рублей;

д) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств в размере от 1 000 до 10 000 рублей;

е) работникам, уходящим на пенсию по старости:

- стаж работы в Учреждении до пяти лет, в размере одного должностного оклада работника;

- стаж работы в Учреждении до десяти лет, в размере двух должностных окладов работника;

- стаж работы в Учреждении более десяти лет, в размере трех должностных окладов работника;

ж) работникам в связи с юбилейными датами, начиная с 50-ти лет и далее каждые 5 лет, имеющих:

- стаж работы в Учреждении до пяти лет, в размере 2 000 рублей;

- стаж работы в Учреждении более пяти лет, в размере 5 000 рублей;

- бывшим работникам, занимавшим должности директора и заместителя директора Учреждения, проработавших в этой должности не менее пяти лет, в размере 5 000 рублей.

**Примечание:** Срок действия данного Положения не ограничен. Изменения вносятся в соответствии с изменениями в законодательстве.