

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента культуры
Администрации города Омска

_____ О.А. Федоренко
_____ 2026

УТВЕРЖДЕНО

приказом БУК г. Омска «ОМБ»
от 29.12.2025 № 138

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Бюджетного учреждения культуры города Омска
«Омские муниципальные библиотеки»

(с изменениями, утвержденными
приказом от 22.01.2026 № 9)

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Бюджетного учреждения культуры города Омска «Омские муниципальные библиотеки» (далее – Положение) определяет порядок установления и размеры должностных окладов, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, не относящихся к выплатам компенсационного и стимулирующего характера (материальная помощь), работникам Бюджетного учреждения культуры города Омска «Омские муниципальные библиотеки» (далее – Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Стимулирующие, компенсационные выплаты работникам Учреждения (далее – выплаты) производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и объемов бюджетных ассигнований, утвержденных на содержание Учреждения на очередной финансовый год, а также за счет средств, полученных Учреждением от осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано Учреждение, согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

5. Предельная доля оплаты труда работников, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения, в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40 процентов.

6. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, занятые непосредственно управлением Учреждения, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения, согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Настоящее Положение не распространяется на оплату труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

7. Основания назначения, периодичность и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, критерии оценки эффективности труда работников Учреждения, определяются настоящим Положением, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и по согласованию с департаментом культуры Администрации города Омска.

8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

9. Работники Учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники Учреждения, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же оклад (должностной оклад).

10. Оформление трудовых отношений с работниками Учреждения осуществляется с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

Глава 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, включенных в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), устанавливаются в размерах, указанных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, включенных в ПКГ, устанавливаются в размерах, указанных в Приложении № 4 к настоящему Положению.

13. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, рекомендуемые размеры которых не установлены Положением, устанавливаются решением директора Учреждения, но не выше размера оклада (должностного оклада) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

14. Директор Учреждения имеет право устанавливать работникам Учреждения иные размеры окладов (должностных окладов), но не ниже размеров окладов (должностных окладов), установленных Приложениями № 3, № 4 к настоящему Положению, по согласованию с департаментом культуры Администрации города Омска, с учетом мнения представительного органа работников.

15. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются в размере на 10 процентов ниже размеров окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

16. Размеры окладов (должностных окладов), установленные Приложением № 3 к настоящему Положению, работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, повышаются:

- для работников Учреждения, которым присвоена квалификационная категория «главный», – на 30 процентов;
- для работников Учреждения, которым присвоена квалификационная категория «ведущий», – на 15 процентов;
- для работников Учреждения, которым присвоена первая квалификационная категория, – на 10 процентов;
- для работников Учреждения, которым присвоена вторая квалификационная категория, – на 5 процентов.

Глава 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- районный коэффициент к заработной плате;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

18. К заработной плате работников Учреждения применяется районный коэффициент - 1.15. Районный коэффициент начисляется на должностной оклад и все выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

19. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время.

20. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, назначаются работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него

исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с ТК РФ.

21. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, применяемых в Учреждении сверх заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера в одинарном размере, применяемых в Учреждении, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии с ТК РФ.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22. Выплата за сверхурочную работу производится работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, в соответствии с ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

23. Выплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

24. Компенсационные выплаты назначаются в размерах, не превышающих размеров, установленных пунктом 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области».

Глава 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

25. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность, сложность и напряженность труда;
- выплата за ученую степень и (или) почетное звание;
- выплата за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата за наставничество.

25.1. При установлении систем премирования работников учреждения учитываются положения статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Назначение, изменение размера и отмена выплат стимулирующего характера работнику Учреждения производятся приказом директора Учреждения.

27. Выплаты стимулирующего характера назначаются в размерах, не превышающих размеров, установленных пунктом 6 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области».

28. Выплаты за интенсивность, сложность и напряженность труда назначаются работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих:

- заведующим отделами, заведующим библиотеками – приказом директора Учреждения;
- всем иным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

29. Стимулирующие выплаты за интенсивность, сложность и напряженность труда устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), а также в абсолютных величинах.

30. Стимулирующие выплаты за интенсивность, сложность и напряженность труда могут устанавливаться на период от одного до двенадцати месяцев.

Выплаты за интенсивность, сложность и напряженность труда производятся ежемесячно.

31. Выплата за наставничество устанавливается в целях материального поощрения работника за выполнение им дополнительной функции по оказанию другому работнику помощи в профессиональном развитии в размере 10 % от должностного оклада, пропорционально отработанному времени.

32. Выплата за ученую степень и (или) почетное звание назначается

работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, которым присуждена ученая степень и (или) присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты за ученую степень и (или) почетное звание составляет:

- 10 процентов оклада (должностного оклада) за почетное звание Российской Федерации, РСФСР, СССР, Омской области;
- 15 процентов оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук;
- 25 процентов оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук.

Основанием назначения выплаты за ученую степень и (или) почетное звание является:

- удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания;
- диплом кандидата наук; диплом доктора наук.

Работники Учреждения, имеющие несколько почетных званий, несколько ученых степеней, имеют право на одну выплату за ученую степень и (или) почетное звание по их выбору.

33. Выплата за ученую степень и (или) почетное звание производится ежемесячно.

34. К выплате за стаж работы относится выплата за стаж работы в соответствии с приказом департамента культуры Администрации города Омска от 16 марта 2009 г. № 33, которая производится ежемесячно.

Назначение выплаты за стаж работы производится с момента возникновения права на ее назначение или изменение размера выплаты за стаж работы.

Размер выплаты за стаж работы, порядок установления и исчисления стажа работы, дающего право на назначение выплаты за стаж работы, утверждаются приказом директора департамента культуры Администрации города Омска.

35. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

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

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются:

- заведующим отделами, заведующим библиотеками – приказом директора Учреждения;
- всем иным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – приказом директора Учреждения на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения.

36. Значения показателей для назначения премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) по каждой должности, критерии оценки эффективности

труда работников Учреждения, являющиеся основанием для назначения премии по итогам работы (месяц, квартал, год) определяются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

37. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) может устанавливаться в размере от 10 до 200 процентов от должностного оклада, премия выплачивается за фактически отработанное время (за месяц, квартал, год) при условии наличия средств в фонде оплаты труда.

38. Премия за качество выполняемых работ назначается и выплачивается работникам Учреждения единовременно в размере двух окладов без учета фактически отработанного времени при награждении государственными наградами Российской Федерации, Омской области, наградами высших органов государственной власти Омской области, присвоении почетных званий Омской области, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации. Основанием назначения премии является приказ (распоряжение) о награждении.

39. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета фактически отработанного времени.

Глава 4. Материальная помощь

40. Материальная помощь может оказываться всем работникам Учреждения.

41. Работникам Учреждения выплачивается материальная помощь в размере до двух должностных окладов в календарном году.

42. Материальная помощь может выплачиваться работникам Учреждения сверх установленного размера, предусмотренного п. 41 настоящего Положения в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжелым заболеванием работника, необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения для работника или членов его семьи, в связи с рождением детей, со смертью супруга (супруги) или близких родственников работника Учреждения при условии предоставления соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных обстоятельств.

Работникам учреждений, призванным с 21 сентября 2022 года на военную службу по мобилизации или заключившим с 21 сентября 2022 года контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, сверх размера, установленного настоящей главой, выплачивается материальная помощь в размере не менее одного среднего месячного заработка.

43. Материальная помощь выплачивается на основании приказа Директора Учреждения, изданного на основании личного заявления работника.

44. Материальная помощь работникам Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников утвержденного Учреждению на очередной финансовый год, а также за счет средств, полученных Учреждением от осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, при наличии экономии.

Мотивированное мнение
выборного органа ППО БУК г. Омска «ОМБ»
(протокол № 105 от 26.12. 2025 г.)
учтено