

Согласовано:



Председатель профкома ГБУК РБ
БРСБС им. М. Х. Тухватшина
Башкирская
республика ск. Давлетханова Н. М.
« 21 » Март 2024 г.

Утверждаю



Директор ГБУК РБ БРСБС
им. М. Х. Тухватшина
Аmineva A.P.
« 21 » Март 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН БАШКИРСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА ДЛЯ СЛЕПЫХ ИМЕНИ МАКАРИМА ХУСАИНОВИЧА ТУХВАТШИНА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения культуры Республики Башкортостан Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых имени Макарима Хусаиновича Тухватшина разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного учреждения культуры Республики Башкортостан Башкирская республиканская специальная библиотека для слепых (далее – Положение, Учреждение) разработано в целях совершенствования структуры заработной платы и стимулирования работников к повышению результатов труда.

1.3. Положение включает в себя:

базовую единицу для определения минимальных окладов, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу; минимальные размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровням образования и стажу (далее - минимальный оклад);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

квалификационной категории, уровням образования и стажу (далее - минимальный оклад);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размер оклада, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Минимальные оклады устанавливаются с учетом базовой единицы для определения минимальных окладов и коэффициент для определения размера минимального оклада, установленных Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376.

1.6. Месячная заработная плата работника без учета районного коэффициента, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в порядке, предусмотренном уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

1.9. Лица, кроме медицинских и педагогических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, которые установлены в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-

управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения утверждается приказом министерства культуры Республики Башкортостан.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

2.2. Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказа руководителя Учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

2.3. К минимальному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года руководителем Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;

повышающий коэффициент к окладу водителям за классность;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусмотренных пунктом 5.1 раздела 5 настоящего Положения. Размеры повышающих коэффициентов:

главный - 0,25;
ведущий - 0,20;
первая категория – 0,10.

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

2.7. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение в год окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет с момента окончания учебного заведения устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,20.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается директором Учреждения по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения. Основными критериями установления размера повышающего коэффициента к окладу являются:

профессиональная подготовленность работника, сложность и качество выполняемой работы;

интенсивность труда работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед ним задач.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается руководителем по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения при привлечении работника к выполнению особо важных и ответственных работ.

2.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.

2.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в следующем размере:

| Наименование должности | Оклад (должностной оклад), рубль |
|-------------------------|----------------------------------|
| Руководитель Учреждения | 34322,0 |

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с

изменением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу руководителю устанавливается в порядке, предусмотренном Министерством

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа Министерства, по результатам деятельности Учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения значений показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты ему премий устанавливаются Министерством в трудовом договоре с руководителем Учреждения.

3.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Минимальные оклады работников Учреждения

| № п/п | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размера минимального оклада | Минимальный оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|-------|---|---|-------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня": | | | |

| | | | | |
|-----|--|------|-------|------|
| 1.1 | 1 квалификационный уровень: дежурный; | 1,15 | 5618 | - |
| 2 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня": | | | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень: техник | 1,40 | 6839 | - |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; | 1,40 | 6839 | 0,05 |
| 3 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня": | | | |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень: бухгалтер; психолог; экономист; юрисконсульт; специалист по кадрам; специалист по закупкам | 1,90 | 9282 | - |
| 4 | Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня": | | | |
| 4.1 | 3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 2,55 | 12457 | 0,10 |

4.2. Минимальные оклады работников, занимающих общепромышленные должности служащих в учреждении, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

| № п/п | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размера минимального оклада | Минимальный оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|----------|--|--|----------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 |
| 1 | специалист административно- хозяйственной | 1,40 | 6839 | - |

| | | | | |
|--|--------------|--|--|--|
| | деятельности | | | |
|--|--------------|--|--|--|

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

5.1. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

| N п/п | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент для определения размера минимального оклада | Минимальн ый оклад, руб. |
|----------|---|---|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки; редактор библиотеки | 2,8 | 13678 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": заведующий отделом (сектором) библиотеки; | 5,0 | 24425 |

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в

соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов работников Учреждения, относящихся к квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

| Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения размера минимального оклада | Минимальный оклад, руб. |
|-------------------------------------|---|-------------------------|
| 1 разряд | 1,00 | 4885 |
| 2 разряд | 1,05 | 5130 |
| 3 разряд | 1,10 | 5374 |
| 4 разряд | 1,15 | 5618 |
| 5 разряд | 1,25 | 6107 |
| 6 разряд | 1,40 | 6839 |
| 7 разряд | 1,55 | 7572 |
| 8 разряд | 1,70 | 8305 |

6.4. Водителю автомобиля всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размерах:

0,5 - водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е")).

6.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам осуществляются следующие выплаты

компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за специфику работы.

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Доплата сотруднику за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по болезни, возможно при соответствии профессиональной квалификации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом директора.

7.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относится районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок работников учреждений в соответствии с законодательством.

7.5. К выплате за специфику работы относится повышающий коэффициент за осуществление работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья (инвалидами) в размере 0,35 к окладу за фактическую нагрузку.

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения-исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному (автономному) учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

8.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих

коэффициентов, относятся:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

8.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю и работникам из числа персонала библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть отменена.

8.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

8.5. Стимулирующая надбавка 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. При назначении надбавки учитываются:

8.5.1. Наличие почетного звания (ученой степени) по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 35%;

за ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 20%;

за почетные звания "Народный" и "Заслуженный" - 35 и 20% соответственно.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

8.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении 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.

Премирование осуществляется по решению руководителей учреждений в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Министерства по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности

работы с учетом достижения значений показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения.

8.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное выполнение 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 выполнении важных работ, мероприятий.

8.8. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства;

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

8.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения.

8.11. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 8.9 - 8.10 настоящего Положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не

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

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

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников государственного
бюджетного учреждения культуры
Республики Башкортостан
Башкирская республиканская
специальная библиотека для слепых
имени Макарима Хусаиновича Тухватшина

**ПОРЯДОК
НАЗНАЧЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ
К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН БАШКИРСКАЯ
РЕСПУБЛИКАНСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА ДЛЯ
СЛЕПЫХ ИМЕНИ МАКАРИМА ХУСАИНОВИЧА ТУХВАТШИНА**

1. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ

1.1. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет работникам библиотек производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в соответствии со следующей таблицей:

| Стаж работы | Размер надбавки, % к окладу (должностному окладу) |
|----------------------------|--|
| 1 | 2 |
| Руководители и специалисты | |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 25 |
| От 15 до 20 лет | 35 |
| От 20 лет и выше | 40 |
| Технические исполнители | |
| От 6 до 11 лет | 10 |
| От 11 до 16 лет | 15 |
| От 16 до 21 года | 20 |

| | |
|------------------|----|
| От 21 до 26 лет | 25 |
| От 26 лет и выше | 30 |

2. ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам библиотек, включаются:

2.1.1. Время работы в библиотеках и книжных палатах независимо от ведомственной подчиненности в качестве руководителей, специалистов и технических исполнителей.

2.1.2. Время работы в качестве научных сотрудников в научных библиотеках.

2.1.3. Время работы в библиотечных коллекторах в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора.

2.1.4. Время работы в должности штатного преподавателя по курсам библиотековедения, библиографии, истории книги и книговедения, научной информации в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и в учебно-курсовой сети.

2.1.5. Время работы в институтах культуры и других учреждениях высшего профессионального образования, готовящих библиотечных работников, библиотечных техникумах, культурно-просветительных учреждениях в качестве заведующего кабинетом и лаборанта кабинета, заведующего научной лабораторией, лаборанта научной лаборатории, осуществляющих деятельность в области библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения и научной информации.

2.1.6. Время работы в должности учителя общеобразовательного учреждения, если учитель по состоянию здоровья был направлен на работу в школьную библиотеку, а также в детское или юношеское отделение библиотеки для взрослых.

2.1.7. Время военной службы, если в течение года после увольнения с этой службы граждане поступили на работу в библиотеку.

2.1.8. Кроме того, в стаж библиотечной работы засчитываются без каких-либо условий и ограничений:

время работы в государственных и муниципальных учреждениях

культуры и искусства;

время работы на освобожденной должности в партийных и комсомольских органах;

время работы в аппаратах органов партийно-государственного и народного контроля;

время службы в Вооруженных Силах СССР (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах КГБ);

время предоставляемых женщинам - работникам библиотек частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

В стаж библиотечной работы также засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа на должностях, перечисленных в подпунктах 2.2.1 - 2.2.5 настоящего Порядка:

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления, деятельность которых непосредственно связана с отраслью культуры;

время работы в качестве редактора специального периодического издания или методической литературы по вопросам библиотечной работы;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

время обучения с отрывом от производства в аспирантуре, в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации библиотечных кадров;

время работы на освобожденной должности профсоюзного работника, избранного (делегированного) в профсоюзные органы;

время работы на выборных должностях председателя и заместителя председателя колхоза.

3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

3.1. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном отпуске либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

3.4. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя государственного учреждения культуры и искусства, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3.5. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, ДАЮЩЕГО ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

4.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителями государственного учреждения культуры и искусства.

4.3. Основными документами для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка либо иные документы, подтверждающие факт работы.

4.4. Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется

протоколом и передается руководителю государственного учреждения культуры и искусства для издания приказа о выплате надбавки за выслугу лет.

Выписки из решения указанной комиссии передаются в бухгалтерию для начисления ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет и в отдел кадров для приобщения к личному делу работника.

5. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА НАЧИСЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр у работников государственного учреждения культуры и искусства размеров надбавок за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровую службу и руководителя этого учреждения.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавок за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Прошито 18 (в handwritten)) листов
цифрами прописью

пронумеровано 16 (в handwritten)) листов
цифрами прописью

Должность в handwritten
Подпись в handwritten / в handwritten М.П.
« 21 » 03 2024 год.

