

«Согласовано»

Начальник Управления культуры,  
молодежной политики, спорта и по  
связям с общественностью  
администрации муниципального района  
Уфимский район Республики



А.Ю. Курьшев

2020г

«Утверждаю»

Директор  
Муниципального бюджетного  
учреждения «Межпоселенческая  
центральная библиотека»  
муниципального  
района Уфимский район Республики  
Башкортостан



Т.В.Шаяхметова

2020г

«С учётом мнения»

Председатель  
профсоюзного комитета  
муниципального  
бюджетного учреждения  
«Межпоселенческая  
центральная библиотека»  
муниципального  
района Уфимский район Республики  
Протокол № 4 от «07» 07 2020г.



Ф.Г. Уразметова

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

и материальном стимулировании работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Межпоселенческая центральная библиотека»  
муниципального района Уфимский район  
Республики Башкортостан

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая центральная библиотека» муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан», 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», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, Указом Главы Республики Башкортостан от 01.12.2017 года № УГ-241 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Указом Главы Республики Башкортостан от 1 октября 2019 года № УГ-325 "О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", письмом Министерства культуры Республики Башкортостан от 2 октября 2019г. № 09-11/7688 и Постановлением Администрации муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан от 25.06.2020 г. № 1070

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и стимулирования работников к повышению результатов труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческая центральная библиотека» муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан (далее – МБУ «МЦБ»).

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;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, 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 отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н, 27 февраля 2012 года № 165н, от 27 мая 2008 года № 242н, от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 3 июля 2008 года № 305н, от 18 июля 2008 года № 341н, от 18 июля 2008 года № 342н, от 8 августа 2008 года № 392н, от 6 августа 2007 года № 526, от 31 августа 2007 года № 570н.

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, а также индексируется на 10% в соответствии с письмом Министерства культуры Республики Башкортостан от 2 октября 2019г. № 09-11/7688

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения руководителем по согласованию с главным Учредителем.

1.7. Заработная плата работников МБУ «МЦБ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. 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.

1.9. 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 отдельно по каждой должности.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения после согласования с Учредителем в порядке, предусмотренном уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных уставом, сверх установленного государственного задания.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.11. 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.

1.12. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам

1.13. Фонд оплаты труда работников МБУ «МЦБ» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из местного бюджета, бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности

1.14. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. Оклады (должностные оклады) работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до введения новой системы оплаты труда.

Оклады (должностные оклады) работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

При этом компенсационные, стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты применяются к окладу (должностному окладу) по ПКГ и квалификационному уровню.

1.16. 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, распоряжением Управления делами с учетом подведомственности.

## **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 директора МБУ «МЦБ» со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

2.3. К минимальному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами директором МБУ «МЦБ» могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
- 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 директором МБУ «МЦБ» персонально в отношении конкретного работника по согласованию с комиссией по персональному повышающему коэффициенту.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии.»  
Размеры повышающих коэффициентов:

главный - 0,25;

ведущий - 0,20;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05;

третьей категории - 0,03.

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 руководителем по согласованию с аттестационной комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников при привлечении работника к выполнению особо важных и ответственных работ.

2.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения исходят из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственного учреждения, и устанавливается в следующих размерах с учетом группы по оплате труда:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения, рубли				
	I	II	III	IV	без группы
Руководитель муниципального учреждения	16971	14659	13646	13283	13283

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с изменением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения, устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу руководителю устанавливается по согласованию с Учредителем.

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

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании Распоряжения Учредителя по результатам деятельности этого 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 Учредителем в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Существенными показателями эффективности работы руководителя учреждения являются:

рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;  
выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Общая сумма выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.7. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Общая сумма выплат стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, и

среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

#### 4. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и прочие должности

4.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в учреждениях культуры, искусства Муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, 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	5
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
1.1	1 квалификационный уровень: техник-программист;	1,40	6348	-
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:			
2.1	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	2,55	11562	0,10

<\*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

#### 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:

5.1.1. Минимальные оклады работников учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1	2	3	4
3	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: библиотечарь; библиограф; методист библиотеки, редактор библиотеки, лектор (экскурсовод)	1,4	6348
4	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: заведующий отделом (сектором) библиотеки; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	2,5	11335

-----  
 <\*> Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

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

6.1. 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.

6.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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 ночное время;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за сверхурочную работу;

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

выплаты за работу в сельской местности;  
выплаты за специфику работы.

6.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

Конкретные размеры выплат устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. 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.

6.6. Специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках, указанным в приложении № 3 к настоящему Положению, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

6.7. Коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии согласно перечню, указанному в приложении № 1 к настоящему Положению.

## **7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников учреждения**

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по государственным бюджетным (автономным) учреждениям - исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственному бюджетному (автономному) учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении

показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

7.2. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения; остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям и работникам из числа художественного, артистического персонала театров и учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), иным служащим из числа персонала музеев и 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.

7.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

7.5. 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:

7.5.1. 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.

Надбавка за звание (ученую степень) не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

#### 7.5.2. Наличие звания учреждения «академический».

Надбавка устанавливается руководителям, художественному и артистическому персоналу учреждений культуры, искусства и кинематографии, имеющих звание «академический», в размере 10% от оклада.

#### 7.5.3. Знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Надбавка устанавливается работникам за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размер надбавки - до 15% от оклада.

7.6. 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 государственным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (по государственным бюджетным и автономным учреждениям), в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения (по государственным казенным учреждениям):

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников - непосредственно руководителем;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится на основании Распоряжения Учредителя 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 муниципального учреждения и его руководителя.

7.7. 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.

7.8. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом 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.

награждении ведомственными наградами Управления делами и Администрации Главы Республики Башкортостан.

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 7.6 - 7.10 настоящего Положения, устанавливаются 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.

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

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

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.

## **9. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей**

Библиотечное объединение муниципальных районов

Группа по оплате труда руководителей	Среднегодовое число читателей (тыс. чел.)	Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.)
I	свыше 45	свыше 1200
II	свыше 30 до 45	свыше 900 до 1200
III	свыше 15 до 30	свыше 400 до 900
IV	свыше 7 до 15	свыше 150 до 400
Без категории	до 7	от 105 до 150

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
и материальном стимулировании  
работников муниципального  
бюджетного учреждения»  
«Межпоселенческая центральная  
библиотека» муниципального района  
Уфимский район Республики Башкортостан

### **Перечень**

**должностей специалистов государственных учреждений культуры,  
искусства и кинематографии, работающих в сельской местности, для  
которых устанавливаются надбавки к окладу в размере 0,25**

#### **1. Руководители**

Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения, филиала учреждения, структурного подразделения учреждения и его заместитель, руководитель кружка, творческой мастерской, студии, коллектива, любительского объединения, клуба по интересам, заведующие отделами (секторами), филиалами, службами, главные: библиотекарь, библиограф.

#### **2. Специалисты всех категорий**

Библиотекарь, библиограф, экскурсовод, методист, редактор, организатор экскурсий.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
и материальном стимулировании  
работников муниципального  
бюджетного учреждения»  
«Межпоселенческая центральная  
библиотека» муниципального района  
Уфимский район Республики Башкортостан

**Порядок  
назначения ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному  
окладу за выслугу лет работникам государственных учреждений  
культуры, искусства и кинематографии Республики Башкортостан**  
**1. Общие вопросы**

1.1. Выплата ежемесячной надбавки 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
<b>Руководители и специалисты</b>	
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
От 15 до 20 лет	35
От 20 лет и выше	40
<b>Технические исполнители</b>	
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 2.1.1 - 2.1.5 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 руководителем учреждения.

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 учреждения 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, пронумеровано и скреплено  
Печатью 20 (двадцать) листов  
Директор МБУ МЦБ МР Уфимский район РБ

Т.В.Шаяхметова

