



## КАРАР

«30» март 2019 й.

№ 124

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«30» март 2019 г.

Акъяр ауылы

село Акъяр

Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан

На основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года № 376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан» (в редакции Постановлений Правительства Республики Башкортостан 14.11.2018 № 543) Администрация муниципального района Хайбуллинский район республики Башкортостан **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан от 08.08.2014 № 1421 об оплате труда работников муниципальных Учреждений культуры муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан Баймурзину М.Г.

Глава Администрации



Р.Х.Ибрагимов

Приложение  
к постановлению  
Администрации  
муниципального района  
Хайбуллинский район  
Республики Башкортостан  
от 30.01.2019 № 124

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАЙБУЛЛИНСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан (далее - Положение), 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», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, решением Совета муниципального района Хайбуллинский район от 25 сентября 2008 г № Р-31/454 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» и на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года №376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан» (в ред. Постановления Правительства Республики Башкортостан от 14.11.2018 N 543).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников муниципальных учреждений культуры муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение разработано для муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан.

Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу, 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);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

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. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

Положение об оплате труда работников казенных учреждений культуры утверждает учредитель учреждения.

1.6. Минимальные оклады устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526, от 31 августа 2007 года N 570, от 14 марта 2008 года N 121н, от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 3 июля 2008 года N 305н, от 18 июля 2008 года N 342н, от 27 мая 2008 года N 242н, 27 февраля 2012 года N 165н, 18 июля 2008 года N 341н, от 8 августа 2008 года N 392н.

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

(абзац введен Постановлением Правительства РБ от 01.11.2012 N 403)

1.7. 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 учредителем.

1.8. Заработная плата работников муниципальных учреждений (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.

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

1.10. 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.

1.11. Штатное расписание бюджетных и автономных учреждений утверждается руководителем этого учреждения в порядке, предусмотренном уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного учреждения, штатное расписание казенных учреждений утверждается учредителем 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 учреждений, 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.

1.12. Лица, кроме медицинских и педагогических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных 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.

1.13. 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.

1.14. Фонд оплаты труда работников муниципальных автономных и бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным и бюджетным учреждениям из бюджета муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения из бюджета муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан.

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

1.16. 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.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад (должностной оклад), устанавливается министерством по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

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

Оклады (должностные оклады) работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения настоящих изменений, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до введения настоящих изменений. Оклады (должностные оклады) работников, принятые после введения настоящих изменений, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад (должностной оклад), согласовывается с министерством.

Указанным работникам сохраненные оклады выплачиваются впредь до возникновения у них права на получение оклада большего размера вследствие его увеличения (индексации) в установленном порядке либо назначения данных работников на должность с более высоким окладом.

При принятии нормативного правового акта Республики Башкортостан о повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан заработная плата работников учреждений культуры и искусства, которым сохранены оклады, повышается путем увеличения стимулирующих выплат (персонального повышающего коэффициента).

1.17. 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 администрацией муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан постановлением Главы Администрации муниципального района Хайбуллинский район 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 и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения 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 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 может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с аттестационной комиссией.

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 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих". Размеры повышающих коэффициентов:

главный - 0,25;

ведущий - 0,2;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,1;

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.

(п. 2.6 в ред. Постановления Правительства РБ от 18.04.2014 N 177)

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала учреждений культуры и искусства к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в

зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий - до 0,30 (для ведущих театров и творческих коллективов - до 0,4);

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

второй категории - 0,05.

2.8. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,2.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 9 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), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8 в соответствии с порядком, предусмотренном учредителем.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения учредитель исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, и устанавливается в следующих размерах исходя из группы по оплате труда:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения (в рублях)	
	I	II
Руководитель муниципального учреждения	-	9580

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

Руководитель учреждения обязан представлять учредителю в установленном порядке справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

Отнесение к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада) художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.6. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности руководителя.

Общая сумма выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

#### 4. Условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих

##### и прочих должностей

4.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в учреждениях культуры и искусства, устанавливаются в следующих размерах:

/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
	2	3	4	5
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":	1,15	2300	
.1	1 квалификационный уровень: архивариус; агент по закупкам; агент по снабжению; дежурный; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; копировщик; оператор по		2300	-



	диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; экспедитор; секретарь-стенографистка; счетовод; табельщик; учетчик; экспедитор по перевозке грузов			
.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"		2300	0,05
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	1,40	2800	
.1	1 квалификационный уровень: администратор; диспетчер; техник; секретарь незрячего специалиста; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по инструменту; техник по наладке и испытаниям; техник по труду; техник-программист; техник по планированию; техник-технолог; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; оператор диспетчерского движения и погрузо-разгрузочных работ; художник		2800	-
.2	2 квалификационный уровень: заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий канцелярией; заведующий комнатой		2800	0,05

	отдыха; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория			
.3	3 квалификационный уровень: заведующий столовой; заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		2800	0,10
.4	4 квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего); механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		2800	0,15
.5	5 квалификационный уровень: начальник гаража; начальник мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены; начальник цеха		2800	0,2

	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	1,90	3800	
.1	1 квалификационный уровень: архитектор; инженер; инженер по подготовке кадров; инженер по защите информации; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер по наладке и испытаниям; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; психолог; социолог; экономист; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; специалист по защите информации; аналитик; юрисконсульт; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; судопереводчик; эксперт		3800	-
.2	2 квалификационный уровень:		3800	0,05

	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория			
.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		3800	0,10
.4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		3800	0,15
.5	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера		3800	0,20
	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	2,55	5100	
.1	1 квалификационный уровень: начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник технического отдела; начальник планово-экономического отдела; начальник отдела информации; начальник отдела кадров; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела		5100	-

.2	2 квалификационный уровень: главный (диспетчер, конструктор, механик, сварщик, специалист по защите информации, энергетик)		5100	0,05
.3	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения		5100	0,10

(в ред. Постановления Правительства РБ от 28.08.2017 N 394)

<\*> Не используется для установления окладов рабочих.

4.2. Минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в учреждениях культуры и искусства, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

специалист в сфере закупок - 7220 рублей;

специалист по охране труда - 7220 рублей.

Должностной оклад для указанных работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

### 5. Условия оплаты труда работников, относящихся к сфере культуры и искусства

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 и искусства устанавливаются в следующих размерах:

/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава": артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов	1,15	2300

	<p>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":  заведующий билетными кассами;  заведующий костюмерной; репетитор по технике речи;  суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда</p>	1,35	2700
	<p>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":  концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист);</p>	1,4	2800

<p>артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист спортивно-акробатического жанра; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор);</p> <p>специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару -</p>		
<p>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": главный балетмейстер; главный хормейстер; заведующий художественно-постановочной частью; директор творческого коллектива; руководитель литературно-драматургической части; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату</p>	<p>2,5</p>	<p>5000</p>

кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; режиссер массовых представлений; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам		
--	--	--

(в ред. Постановления Правительства РБ от 28.08.2017 N 394)

<\*> Не используется для установления окладов рабочих.

### 6. Оплата труда научных работников в муниципальных учреждениях культуры и искусства

6.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности научных работников, устанавливаются в следующих размерах:

/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
	Профессиональная квалификационная группа "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений":		
.1	научные работники:		
.1.1	1 квалификационный уровень: младший научный сотрудник, научный сотрудник	1,85	3700
.1.2	2 квалификационный уровень: старший научный сотрудник	2,15	4300
.1.3	3 квалификационный уровень: ведущий научный сотрудник	2,3	4600
.1.4	4 квалификационный уровень: главный научный сотрудник	2,5	5000
.2	руководители структурных подразделений:		
.2.1	4 квалификационный уровень: заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	2,5	5000



(в ред. Постановления Правительства РБ от 28.08.2017 N 394)

<\*> Не используется для установления окладов рабочих.

### **7.Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

7.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

7.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	2000
2 разряд	1,05	2100
3 разряд	1,1	2200
4 разряд	1,15	2300
5 разряд	1,25	2500
6 разряд	1,4	2800
7 разряд	1,55	3100
8 разряд	1,7	3400

-----  
<\*> Не используется для установления окладов рабочих.

7.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

С 1 января 2009 года рабочим, оплата труда которых осуществлялась по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ без ограничения срока действия.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

7.4. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере:  
(в ред. Постановления Правительства РБ от 01.11.2012 N 403)

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")).

7.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.  
(в ред. Постановлений Правительства РБ от 18.04.2014 N 177, от 31.12.2015 N 581)

7.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 11 настоящего Положения.  
(в ред. Постановлений Правительства РБ от 18.04.2014 N 177, от 31.12.2015 N 581)

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

8.1. 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.

8.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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 ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

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

за работу в сельской местности;

за специфику работы.

8.3. 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 осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся

основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

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.

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

8.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 0,15, который начисляется на фактический заработок.

8.6. Специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках, указанным в Приложении N1 к настоящему Положению, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

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

9.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по муниципальным казенным учреждениям – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

9.2. 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 комиссионно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по приказу руководителя учреждения в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

Руководителям муниципальных учреждений культуры стимулирующие выплаты производятся по решению учредителя муниципального учреждения муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан.

9.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам и 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.

9.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам в соответствии с Приложением N 2 к настоящему Положению.

9.5 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:

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

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

За почетное звание «Народный» и «Заслуженный» - 35 и 20% соответственно.

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

9.5.2 Наличие звания учреждения «академический».

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

9.5.3. Знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

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

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

Премирование руководителя учреждения производится на основании распоряжения учредителя с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

9.7. 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.

9.8. 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 культуры и национальной политики Республики Башкортостан.

9.9. 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.

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

интенсивность и напряженность работы;

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

9.11. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 9.9-9.10 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.

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

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются в положении о материальном стимулировании работников учреждения. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение N 1  
к Положению об  
оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры муниципального  
района Хайбуллинский район  
Республики Башкортостан

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ХАЙБУЛЛИНСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН, РАБОТАЮЩИХ  
В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ, ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ  
НАДБАВКИ  
К ОКЛАДУ В РАЗМЕРЕ 0,25**

1. Общие вопросы

1.1. Согласно постановления Правительства РБ от 25.09.2006 г №375 (с последующей редакцией от 29.08.2013 г. № 387 и от 7.07.2014 г №) «О реализации Закона Республики Башкортостан «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках», следующим работникам учреждений культуры муниципального района Хайбуллинский район Республики Башкортостан устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 0,25:

1. Руководители

Руководитель (директор,) учреждений

2. Специалисты всех категорий

Ведущее звено : художественный руководитель, заведующий структурного подразделения учреждения, режиссер массовых мероприятий, руководитель клубного формирования-любительского объединения, методист по жанрам творчества, методист по инновационной работе, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, методист по народному творчеству, художник-оформитель, художник по свету, администратор, заведующий МБО, заведующий ОКиО. заведующий отделом обслуживания, заведующий краеведческим отделом, заведующий читальным залом, библиотекарь, библиограф, научный сотрудник, хранитель фондов, звукооператор

Среднее звено: аккомпаниатор, руководитель кружка по интересам, культурорганизатор, распорядитель танцевального вечера, руководитель музыкальной части дискотеки, ведущий дискотеки, помощник режиссера, организатор экскурсий.

**ПОРЯДОК**  
**НАЗНАЧЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ**  
**К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ**  
**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**  
**ХАЙБУЛЛИНСКИЙ РАЙОН**  
**РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

1. Общие вопросы

1.1. С 1 января 2009 года выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан, за исключением работников библиотек, производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)) при выслуге лет:

- от 5 лет до 10 лет - 20%;
- от 10 лет до 15 лет - 25%;
- от 15 лет до 20 лет - 30%;
- от 20 лет до 25 лет - 35%;
- от 25 лет и выше - 40%.

Максимальный размер надбавки не может превышать 40 процентов оклада (должностного оклада).

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)
<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 муниципальных учреждений культуры, за исключением работников библиотек, включается:

2.1.1. Время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, в аппарате Министерства культуры Республики Башкортостан, Министерства культуры и национальной политики Республики Башкортостан и местных органов управления культурой.

2.1.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

2.1.3. Время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством.

2.1.4. Время обучения работников муниципальных учреждений культуры и искусства в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу.

2.1.5. Время работы в аппарате:

профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов.

2.1.6. Время предоставляемых женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с государственными учреждениями культуры и искусства, 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 возраста трех лет.

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

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

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

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

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

2.2.5. 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 библиотечного образования, библиографии, истории книги, книговедения и научной информации.

2.2.6. 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.

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



2.2.8. Кроме того, в стаж библиотечной работы засчитывается 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, чья деятельность 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 том 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 муниципального учреждения культуры, 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 муниципальных учреждений культуры.

4.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является 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 муниципального 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.