



**Министерство культуры Республики Дагестан**

**Государственное бюджетное учреждение Республики Дагестан  
«Национальная библиотека Республики Дагестан им. Р.Гамзатова»**

367000 г. Махачкала, пр. Р.Гамзатова, 43, E-mail: [Libnb\\_rd@mail.ru](mailto:Libnb_rd@mail.ru), тел./ факс 8(8722) 67-16-78

**ПРИКАЗ № 03-ПР  
от «26» января 2026 г.**

*Об утверждении Положения об оплате труда работников*

Во исполнение Постановления Правительства РД от 28.04.2009 N 117 (в ред. от 09.08.2024 г.) "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан", Постановления Правительства РД от 08.10.2009 N 344 (в ред. от 14.03.2025 г.) "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Дагестан", Постановления Правительства РД от 18.08.2009 N 264 (в ред. от 17.08.2021) "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих" и Постановления Правительства РД от 16.09.2025 года №277 «О повышении заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан».

**п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Национальная библиотека Республики Дагестан им. Р.Гамзатова».

2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Национальная библиотека Республики Дагестан им. Р.Гамзатова» от 21.05.2021 г.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 26.01.2026

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

**Директор**

**Алиев А.Д.**

Согласовано  
Председатель профкома  
  
А.В.Белоедова  
« 26 » Января 2026г.

Утверждено  
Приказом директора  
ГБУ РД «Национальная библиотека  
Республики Дагестан им  
Р.Гамзатова»  
  
А.Д.Алиев  
от « 26 » Января 2026г.

**Положение об оплате труда  
работников государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан  
«Национальная библиотека Республики Дагестан им. Р.Гамзатова».**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ РД «Национальная библиотека Республики Дагестан им. Р.Гамзатова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом норм Федерального закона от 29 декабря 1994 года № 78-ФЗ «О библиотечном деле», Законом Республики Дагестан от 07.04.2009 N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", Постановления Правительства РД от 28.04.2009 N 117 (в ред. от 14.03.2025 г.) "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан", Постановления Правительства РД от 08.10.2009 N 344 (в ред. от 14.03.2025 г.) "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Дагестан", Постановления Правительства РД от 18.08.2009 N 264 (в ред. от 17.08.2021 г.) "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих" Постановлением Правительства РД от 16.09.2025 года №277 " О повышении заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан".

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы ГБУ РД «Национальная библиотека Республики Дагестан им. Р.Гамзатова» (далее - Библиотека) в соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений культуры и искусства;
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя Библиотеки, его заместителей и главного бухгалтера;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Источниками обеспечения расходов Библиотеки на заработную плату являются:

- субсидия на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год.

- поступления от оказания услуг (выполнения работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе и от иной приносящей доход деятельности (далее - внебюджетные средства).

1.5. Система оплаты труда работников Библиотеки предусматривает:

- зависимость величины заработной платы работника от квалификации, сложности выполняемой работы, количества, качества и условий труда;

- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные показатели работы.

1.6. Система оплаты труда работников Библиотеки устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- размера минимальной заработной платы установленного федеральным законодательством;

- ответственности работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором;

- минимальные размеры выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан;

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профсоюзного комитета.

1.7. Заработная плата работников Библиотеки (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Библиотеки в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

1.9. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета РД, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.10. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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 из должностей.

Заработная плата работника библиотеки предельными размерами не ограничивается.

## **II. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений**

2.1. Заработная плата работников библиотеки (далее работников), определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе, компенсационных, стимулирующих выплат, премий, материальной помощи.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Библиотеки устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности.

2.3. Базовые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений культуры и искусства устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ), утвержденные Постановлением Правительства РД от 08.10.2009 N344 (ред. от 14.03.2025) "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Дагестан", постановлением Правительства РД от 16.04.2021 года №74" О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений культуры и искусства Республики Дагестан" и Постановлением Правительства РД от 16.09.2025 г. №277 " «О повышении заработной платы работников государственных учреждений РД».

<b>Квалификационные группы (уровни)</b>	<b>Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.</b>
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава»	
Заведующий отделом	17720
Заведующий сектором	17720
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Главный библиограф	17180
Главный библиотекарь	17180
Библиотекарь I категории	14580
Библиотекарь II категории	15310
Ведущий библиотекарь	16870
Библиограф I категории	16070
Библиограф II категории	14580
Ведущий библиограф	16870
Библиотекарь, библиограф	14580
Художник	14660

2.4. Базовые оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ), утвержденные Постановлением Правительства РД от 18.08.2009 N 264 (ред. от 17.08.2021 г. № 213) "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих" и Постановлением Правительства РД от 16.09.2025 года № 277 " О повышении заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан".

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
<i>Первый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Секретарь руководителя	10663
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10400
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	
<i>третий квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Начальник хозяйственного отдела	13778
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	
<i>Первый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Специалист по закупкам	11810
Юрисконсульт	11502
Специалист по кадрам	11502
<i>Четвертый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Ведущий бухгалтер	13899
Ведущий экономист	13900
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:	
<i>Первый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Начальник отдела кадров	15456
<i>Второй квалификационный уровень</i>	
Главный инженер	15870

2.5. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями по категориям, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации

аттестационных комиссий в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

3.1. Заработная плата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и компенсационных, стимулирующих выплат.

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
<i>Первый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Уборщик служебных помещений	9466
Гардеробщик	9466
Телефонист	9466
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	11100
<i>Четвертый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Водитель автомобиля	10663
ПКГ «"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"»	
<i>Первый квалификационный уровень, в том числе:</i>	
Пожарный	10663
<i>Третий квалификационный уровень</i>	
Ресторатор архивных и библиотечных материалов	10400
Переплетчик документов	10400

### IV. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда директора определяются трудовым договором, заключаемым Министерством культуры РД.

4.3. Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

4.4. Размер оплаты труда директора Библиотеки, входящий в перечень должностей номенклатуры Министерства культуры Республики Дагестан, за работу по специальности, выплаты компенсационного и стимулирующего

характера определяются Министерством культуры Республики Дагестан, а его заместителям и главному бухгалтеру - устанавливается приказом директора Библиотеки.

4.5. Премирование директора осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Министерства культуры Республики Дагестан.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера Библиотеки осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым приказом директора.

## **V. Выплаты компенсационного характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117 (ред. от 09.08.2025 г.) "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан", работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

К указанным выплатам относятся:

- а) доплата за совмещение профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 ТК РФ;

- б) доплата за расширение зон обслуживания в соответствии со статьей 151 ТК РФ;

- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ (данный подпункт не распространяется на руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

- г) доплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

е) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

## **VI. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117 (в ред. от 14.03.2025 № 71) с изменениями и дополнениями от 09.08.2024 г. №244, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению Директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному окладу) дифференцированно в зависимости от результатов труда конкретного работника и качества оказываемых государственных услуг. Надбавка устанавливается сроком

на месяц, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом директора в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на оплату труда, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работников ГБУ «Национальная библиотека РД им. Р.Гамзатова».

6.4. Надбавка за качество устанавливается работникам Библиотеки, которым присвоено почетное звание, в следующих размерах (в процентах от оклада) (должностного оклада):

работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" и "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации" - 40 процентов;

работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный работник культуры Республики Дагестан" - 25 процентов.

6.5 Надбавка за качество выполнения работ работникам учреждений, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, устанавливается в следующих размерах (в процентах от оклада) (должностного оклада):

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Заслуженный" до 10 процентов;

за знание и использование в работе одного и более иностранных языков – до 15 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности до 20 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков до 25 процентов.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.6. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Надбавка к окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - в размере 25 процентов;

2-й класс - в размере 10 процентов.

6.7. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Библиотеки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства (государственных и муниципальных) независимо от ведомственной подчиненности, в том числе работы по совместительству.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет – 0,03;

при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет – 0,05;

при стаже непрерывной работы от 10 до 15 лет – 0,10;

при стаже непрерывной работы свыше 15 лет – 0,15.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Библиотеке, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Работникам Библиотеки в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается:

- весь период работы в организациях культуры и искусства независимо от ведомственной подчиненности, в том числе работы по совместительству;
- период работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях культуры и искусства;
- период работы в органах управления культурой;
- период регистрации на бирже труда при получении пособия по безработице при условии, если вышеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;
- время, когда работник не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;
- время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового, начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих срочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждения культуры и искусства не превысил одного года.

6.8. Премирование работников Библиотеки по итогам работы осуществляется по решению руководителя директора на основании Положения о премировании и оказании материальной помощи работникам ГБУ РД «НБ РД им. Р.Гамзатова», утверждаемого директором Библиотеки, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных Директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Установление размеров выплат стимулирующего характера и условий их осуществления с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников осуществляется на основании Положения о выплатах стимулирующего характера по итогам выполнения показателей эффективности деятельности

работников ГБУ РД «Национальная библиотека РД им. Р.Гамзатова».

6.9. Специалистам, служащим, руководителям структурных подразделений учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

6.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере до 3,0 устанавливается конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах, с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом руководителя на определенный период времени в течение соответствующего календарного года-сроком на один год.

## **VII. Прочие вопросы оплаты труда**

7.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов которых не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора, но в размере не более чем оклад по профессионально-квалификационным группам "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

## **Порядок назначения персонального повышающего коэффициента к окладу**

Настоящий Порядок назначения персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работников ГБУ РД «НБ РД им.Р.Гамзатова» (далее: Порядок) разработан на основании ст.135 ТК РФ и Постановления Правительства РД от 08.10.2009 г. № 344 в редакции от 14.03.2025 г. № 71.

1. Персональная надбавка является стимулирующей выплатой, предназначенной для конкретного работника и выплачивается сверх установленного оклада вместе с заработной платой.
2. Персональная надбавка определяется Директором учреждения исходя из финансовых возможностей учреждения.
- 2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу в размере до 3,0 устанавливается конкретному работнику.
3. Директор учреждения самостоятельно, по своему усмотрению устанавливает размер надбавки, назначение и изменение.
4. Условиями назначения персонального повышающего коэффициента являются:
  - Непрерывный стаж работы;
  - Профессиональный опыт работы в занимаемой должности;
  - Ответственность и важность выполняемой работы;
  - Своевременность и качество выполняемой работы;
  - Привлечение к выполнению особо срочных и ответственных заданий;
  - Профессиональная подготовленность, напряженность, сложность и важность выполняемой работы;
  - Высокая производительность труда;
  - Высокая деловая активность;
  - Степень самостоятельности и ответственности при выполнении возложенных обязанностей и особо срочных и ответственных заданий Директора.
5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, его размер с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, принимается Директором и оформляется приказом на определенный

период времени в течение календарного года (ежеквартально, на полугодие или год).

6. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента к окладу указывается в трудовом договоре с работником либо в дополнительном соглашении к нему с ссылкой на пункт настоящего Порядка.
7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть изменен или прекращен по соглашению сторон трудового договора или по инициативе Работодателя.
- 7.1. Изменение или прекращение по инициативе Работодателя должно быть обусловлено изменением организационных условий труда (перевод с согласия работника на другую работу, исключение должности из штатного расписания, сокращение должности).
8. В настоящий Порядок могут вноситься изменения и дополнения с учетом его практического применения и на основании нормативно-правовых актов РФ и Правительства РД.