

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПУБЛИЧНАЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕКА
СИБИРСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
(ГПНТБ СО РАН)

ПРИКАЗ

« 01 » октября 2021 г.

№ 274

Новосибирск

Об утверждении
Положения об оплате труда

В целях приведения действующего Положения об оплате труда работников ГПНТБ СО РАН в соответствие с приказами Министерства науки и высшего образования от 01 февраля 2021г. № 71, 72, 73

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить Положение об оплате труда работников ГПНТБ СО РАН и ввести в действие в новой редакции с 01 декабря 2021 года.

И. о. директора



А. Е. Гуськов



Утверждаю

и.о. директора ГПНТБ СО РАН

А.Е. Гуськов

« 1 » октября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Федерального государственного бюджетного учреждения науки

Государственной публичной научно-технической библиотеки

Сибирского отделения Российской академии наук

(ГПНТБ СО РАН)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, №33, ст. 3852; 2017, №47, ст. 6985) (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. №425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. N 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. №103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный №32284), приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации №№ 71, 72, 73 от 1 февраля 2021 г. (Зарегистрированы в Минюсте России 20.04.2021 №№ 63182, 63188, 63190), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГПНТБ СО РАН (далее – учреждения) за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения учитывается мнение представительного органа работников. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. 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.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ (для работников со сдельной оплатой труда). Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Фиксированный размер оклада, повышающих коэффициентов к окладу, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

II. Порядок и условия оплаты труда

9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N

13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878);
- мнения представительного органа работников;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

10. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ). В случае если должности не включены в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда. Отнесение должностей по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в соответствии с положениями приказов Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 №305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок"; от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии". Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов. Размеры окладов работников учреждения приведены в Приложении 1 к настоящему Положению.

11. Для вспомогательного персонала может применяться повременная и сдельная оплата труда. Работникам, находящимся на сдельной оплате труда, расчет производится исходя из норм, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР от 18.09.1985 №321/19-28, Постановлением Госкомтруда СССР от 29.12.1990 № 469 и на основании наряд-заказа.

12. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения (руководителей филиалов, имеющих в штате свыше 100 работников), за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

13. Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их повседневно в практической работе, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

14. Руководителям структурных подразделений в зависимости от сложности выполняемых подразделением работ, количества сотрудников в подразделении и требуемой квалификацией устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

15. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

16. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

18. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007г. №822 работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении 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, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

19. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

20. С учетом природно-климатического условия к заработной плате работников учреждения применяются районный коэффициент. В соответствии с п.17 Постановления Правительства РФ от 31.05.1995 №534 "О мерах по решению неотложных проблем стабилизации социально-экономического положения Новосибирской области" размер районного коэффициента к заработной плате установлен в размере 1,2.

21. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. №554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Размер повышения оплаты труда в учреждении за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

23. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в нерабочие праздничные дни работников эксплуатационно-технического отдела, службы охраны и пожарной безопасности, получающим оклад, производится дополнительно в размере одинарной (двойной) дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах

(сверх) нормы рабочего времени, согласно Правилам трудового распорядка о суммированном учете рабочего времени и в соответствии со статьями 104 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 №818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.12.2008 № 739н и от 17.09.2010 № 810н, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств, направляемый на указанные выплаты должен составлять не менее 5% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета. Расчет объема средств, направляемых на формирование стимулирующих выплат, производится не чаще 1 раза в квартал.

26. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

27. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

28. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде индивидуальных надбавок за интенсивность труда. Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда устанавливается в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

29. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда. Показатели результативности научной деятельности для научных работников, порядок их расчета и применения стимулирующих выплат установлены в Приложении 3 к настоящему Положению. Показатели и критерии эффективности труда других категорий работников установлены в Приложении 4 к настоящему Положению.

30. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение этих условий, а также периодичность данных выплат устанавливаются в действующем трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

31. Премии по итогам работы производятся в соответствии с коллективным договором, трудовыми договорами, утвержденными в учреждении и настоящим Положением. Премии по итогам работы работникам Учреждения производятся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) за успешное выполнение работ научного, административного и производственного характера.

32. Специалистам в возрасте до 39 лет, окончившим образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования устанавливается стимулирующая выплата в размере 15% к должностному окладу:

- при поступлении на работу в Учреждение, в течение первого года работы;

- работающим в ГПНТБ СО РАН, в течение первого года после получения диплома высшем образовании по профильной специальности (библиотечно-информационная деятельность).

По решению директора выплата может продляться на последующие периоды до достижения работником возраста 39 лет.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

33. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, №16, ст. 1958; 2018, №47, ст. 7262).

34. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

35. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

36. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

37. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

38. Премии по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

39. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

40. Заместители руководителя учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

41. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. №64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный №52945).

VI. Другие вопросы

42. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

43. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

44. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

45. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

46. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя руководителя учреждения или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

47. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

48. Приложения, являющиеся неотъемлемой частью настоящего Положения:

- 1. Размеры окладов работников.
- 2. Порядок назначения и размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам библиотечных работников и экскурсоводов ГПНТБ СО РАН, владеющих иностранными языками.
- 3. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам руководителей структурных подразделений.
- 4. Показатели результативности научной деятельности научных работников, порядок их расчета и применения.
- 5. Критерии эффективности труда других категорий работников.

Согласовано

Председатель ПК _____ Е.И. Лукьянова
«08» 10 2021 г.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников ГПНТБ СО РАН от 01.10 2021 г.

ПКГ, наименование должности	Квалификационный уровень	Должностной оклад
I. ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок		
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
Младший научный сотрудник	1	28100
Научный сотрудник	1	32200
Старший научный сотрудник	2	37700
Заведующий аспирантурой	2	37700
Ведущий научный сотрудник	3	42100
Главный научный сотрудник	4	46600
Заведующий лабораторией, отделом	4	46600
Ученый секретарь	4	46600
II. ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
ПКГ Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
Библиотекарь, библиограф		16400
Библиотекарь, библиограф II категории		18400
Библиотекарь, библиограф I категории		20600
Ведущий библиотекарь, библиограф		23000
Главный библиотекарь, библиограф		24400
ПКГ Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		
Заведующий сектором		25100
Заведующий отделом		29200
Заместитель директора Филиала		28980
Директор Филиала, начальник Отделения		32200
III. ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
ПКГ Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Дежурный пульта управления пожарной охраны 2 разряда Комендант	1	13000
ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Техник	1	13800
Старший техник	2	15100
ПКГ Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
Специалист по учебно-методической работе II категории	2	17000
Специалист по учебно-методической работе I категории	3	18400
ПКГ Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
Заведующий отделом ОНПО	3	37700
ПКГ Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Инженер	1	19600
Инженер-программист		
Инженер-программист II категории	2	21200

**ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ БИБЛИОТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ
И ЭКСКУРСОВОДОВ ГПНТБ СО РАН,
ВЛАДЕЮЩИХ ИНОСТРАННЫМИ ЯЗЫКАМИ**

Настоящее положение регламентирует порядок назначения и размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам библиотечных работников и экскурсоводов ГПНТБ СО РАН, владеющих и применяющих в повседневной деятельности иностранные языки.

Положение разработано на основе нормативных документов:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 1994 г. № 78-ФЗ «О библиотечном деле» (ст. 26) (редакция от 03.07.2016),
- приказ Минкультуры России от 24 июня 2016 г. N 1435 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕК»,
- постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти»,
- Указание Минкультуры СССР от 18.02.1985 г. № 29-34 «Об утверждении положения о порядке и размерах выплаты надбавок к должностным окладам библиотечных работников и экскурсоводов, владеющих иностранными языками».

1. Библиотечным работникам и экскурсоводам ГПНТБ СО РАН, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности повседневно в практической работе, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам в следующих размерах:

- за знание и применение одного языка – 10 %;
- за знание и применение двух и более языков – 15 %.

2. Перечень работ в библиотеке, требующих знания и повседневного применения иностранных языков, утверждается по результатам аттестации рабочих мест.

3. Повышающие коэффициенты к должностным окладам библиотечных работников и экскурсоводов устанавливаются на основании представленных сотрудниками документов, подтверждающих знание иностранного языка.

4. Документом, подтверждающим знание иностранного языка является один из следующих:

- диплом об окончании вузов и факультетов иностранных языков;
 - удостоверение об окончании курсов иностранных языков ГПНТБ СО РАН;
 - удостоверение об окончании заочных курсов иностранных языков;
 - удостоверение о сдаче кандидатского минимума на знание иностранного языка.
- срок давности выдачи перечисленных документов не должен превышать пяти лет.

5. Библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками, но не имеющим соответствующего документа об образовании, знание иностранного языка устанавливается на основании итогов сдачи экзаменов комиссии по проверке знания

иностранного языка, создаваемой при ГПНТБ СО РАН.

Для проверки знания восточных и некоторых других редких языков библиотечные работники и экскурсоводы могут направляться ГПНТБ СО РАН в соответствующие учебные заведения, в которых есть специалисты, способные принять экзамен.

6. Повышающий коэффициент устанавливается сроком на пять лет. По истечении этого срока работник должен пересдать экзамены комиссии при ГПНТБ СО РАН.

7. В исключительных случаях (болезнь, длительная командировка, другие уважительные причины) руководство библиотеки может перенести срок сдачи экзамена на следующий год.

8. Библиотечные работники, экскурсоводы, принятые на работу в библиотеку из других учреждений, где они получали выплаты за знание и применение иностранного языка, освобождаются от сдачи экзамена, если с момента сдачи экзамена на прежнем месте работы не прошло пяти лет.

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ДОЛЖНОСТНЫМ
ОКЛАДАМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Подразделение	Должность	Повышающий коэффициент
Отделение	Начальник Отделения	30%
Филиал	Директор Филиала	30%
Бухгалтерия	Главный бухгалтер	0%
Планово-экономический отдел	Начальник планово-экономического отдела	40%
Отдел кадров	Начальник отдела кадров	20%
Отдел документационного обеспечения	Начальник отдела	10%
Лаборатория информационно-системного анализа	Заведующий лабораторией	5%
Лаборатория книговедения	Заведующий лабораторией	5%
Лаборатория по развитию электронных ресурсов	Заведующий лабораторией	5%
Научно-технологический отдел	Заведующий отделом	5%
Отдел научно-исследовательской и методической работы	Заведующий отделом	5%
Отдел научной библиографии	Заведующий отделом	5%
Отдел редких книг и рукописей	Заведующий отделом	5%
Отдел комплектования информационными ресурсами	Заведующий отделом	30%
Отдел научной обработки документов	Заведующий отделом	30%
Отдел обслуживания читателей	Заведующий отделом	30%
Справочно-библиографический отдел	Заведующий отделом	30%
Отдел хранения фондов	Заведующий отделом	30%
Отдел поддержки технологий и инноваций	Заведующий отделом	15%
Отдел массово-информационной работы	Заведующий отделом	30%
Редакционно-издательский отдел	Заведующий отделом	15%
Отдел автоматизированных систем	Заведующий отделом	50%

Отдел компьютерной и множительной техники	Начальник отдела компьютерной и множительной техники	50%
Отдел непрерывного профессионального образования	Заведующий отделом	15%
Хозяйственный отдел	Начальник хозяйственного отдела	30%
Эксплуатационно-технический отдел	Главный инженер	30%

ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, ПОРЯДОК ИХ РАСЧЕТА И ПРИМЕНЕНИЯ

1. Регулярные стимулирующие надбавки устанавливаются на основании показателей результативности научной деятельности (ПРНД) определяющихся по результатам деятельности сотрудника за календарный год, предшествующий текущему.
2. ПРНД рассчитывается по опубликованным научным работам сотрудника, цитированиям его публикаций, участию в подготовке заявок на гранты научных фондов, окончании аспирантуры, защиты кандидатской или докторской диссертации, научному руководству защищенной кандидатской диссертацией или консультированию докторской диссертации. Расчет индивидуальных ПРНД осуществляется на основании данных, внесенных в CRIS-систему ГПНТБ СО РАН (<https://cris.gpntbsib.ru>).
3. Внесение данных в CRIS-систему, расчет индивидуальных ПРНД, определение стоимости балла выполняется Комиссией по надбавкам работникам, занимающимся научной деятельностью (далее – Комиссия по ПРНД).
4. Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок 12 календарных месяцев начиная с марта текущего года.
5. Комиссия по ПРНД имеет право использовать в отдельных случаях поправочный коэффициент при определении окончательной суммы баллов научного сотрудника.
6. Комиссия по ПРНД обеспечивает обновление данных в CRIS-системе и предоставляет научным сотрудникам подробный расчет ПРНД с обоснованием до 20 февраля следующего за оцениваемым года.
7. Научный сотрудник проверяет расчет и, при нахождении ошибок подает в Комиссию по ПРНД протокол разногласий об этом секретарю комиссии по ПРНД до 1 марта текущего года.
8. Исходя из совокупного количества баллов и размера фонда индивидуального стимулирования, Комиссия определяет рекомендуемый размер ежемесячной стимулирующей выплаты на каждый балл, подготавливает итоговое Заключение, содержащее рекомендации о размерах индивидуальных регулярных стимулирующих выплат на основании ПРНД.
9. Председатель комиссии по ПРНД докладывает о результатах на заседании ученого совета ГПНТБ СО РАН.
10. Ученый совет рассматривает итоговое заключение Комиссии и выносит решение не позднее 15 марта текущего года.
11. На основании решения Ученого совета директор подписывает приказ о выплате регулярных стимулирующих надбавок.
12. Приказ о выплате регулярных стимулирующих надбавок доводится до всех сотрудников ГПНТБ СО РАН в установленном порядке.

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ПЕРСОНАЛА ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

№	Критерии	Качественный показатель	Проценты
1.	Повышение квалификации	Прохождение тренингов, обучение на курсах и семинарах для специалистов, изучение профессиональной литературы, нормативной документации.	0,625
2.	Соблюдение кодекса корпоративного поведения	Соблюдение правил делового общения, соблюдение конфиденциальности служебной информации	0,625
3.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей (устных, письменных, в интернете и соц. сетях) по качеству обслуживания и со стороны сотрудников библиотеки в сфере ответственности сотрудника	0,625
4.	Полнота и своевременность выполнения трудовых обязанностей	1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования Библиотеки; 2. Соблюдение норм технического и санитарного состояния помещений Библиотеки; 3. Соблюдение правил эксплуатации оборудования и инструментов; 4. Соблюдение норм охраны труда и пожарной безопасности; использование средств индивидуальной защиты; 5. Четкое и своевременное выполнение распоряжений руководителя.	3,125
5.	Эффективное управление подразделением ⁴	Эффективная организация работы подразделения, отсутствие замечаний от руководства Библиотеки	0,625

⁴ только для руководителей подразделений

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕЧНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

№	Критерии	Качественный показатель	Проценты
1.	Повышение квалификации	Обучение на ВБК и др. курсах повышения квалификации, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, декаде информации, чтение профессиональных изданий	0,625
2.	Соблюдение кодекса корпоративного поведения	Соблюдение правил делового общения, соблюдение конфиденциальности служебной информации	0,625
3.	Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей (устных, письменных, в интернете и соц. сетях) по качеству обслуживания и со стороны сотрудников библиотеки по межотдельскому взаимодействию	0,625
4.	Полнота и своевременность выполнения трудовых обязанностей	1. Выполнение плановых показателей в соответствии с установленным государственным заданием на оказание услуг, выполнение работ 2. Соблюдение сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководства 3. Своевременное и достоверное предоставление отчетности и информации 4. Инициативность в работе: ○ внесение предложений по улучшению работы подразделения и межотдельскому взаимодействию; ○ самостоятельная организация действий, направленных на достижение этой цели; ○ продвижение ресурсов, услуг библиотеки (публикация в профессиональных СМИ, публичное выступление) 5. Участие в инновационной и проектной деятельности	3,125
5.	Эффективная организация работы сектора ¹	Эффективная организация работы по выполнению плановых показателей в соответствии с установленным государственным заданием на оказание услуг, выполнение работ	0,625

¹ только для руководителей секторов

Заявки на конкурсы научных проектов (гранты фондов, интеграционные проекты)	Баллы
подготовленная и отправленная заявка на конкурс научных грантов РНФ	15
подготовленная и отправленная заявка на конкурс научных грантов РФФИ, РАН, СО РАН	10
Квалификация	
окончание аспирантуры	5
защита кандидатской диссертации	30
защита докторской диссертации	50

Руководство/консультирование (по дате утверждения ВАК)	Баллы
за защиту кандидатской диссертации	30
за защиту докторской диссертации	30

Тип коллаборации при публикации научной статьи	Коэффициенты за коллаборации к публикациям (рассматривает и утверждает комиссия)
международная	2
российская	1,5
внутренняя	1,1
включение молодого научного сотрудника в соавторы публикации	1,1

Коэффициенты применяются к основной оценке публикации в случае, когда она подготовлена коллективом авторов¹.

¹ Пример расчетов баллов:

Пример 2: Лаврик О.Л., Калюжная Т.А., Плешакова М.А., Юдина И.Г., Павлова Л.П., Базылева Е.А., Федотова О.А., Вахрамеева З.В. Анализ информационных потребностей специалистов и ученых СО РАН // Научно-техническая информация. Серия 1: Организация и методика информационной работы – 2018 – № 1 – С. 15-25
 российская версия

- за статью (РИНЦ) – 8 баллов
- внутренняя коллаборация – коэффициент - 1,1
- включение молодых сотрудников – коэффициент - 1,1
- итого: $8 + 0,8 + 0,8 = 9,6$ / по 1,2 балла на автора

в случае выхода переводной версии

- за статью (Scopus Q2) – 40 баллов
- внутренняя коллаборация – коэффициент - 1,1
- включение молодых сотрудников – коэффициент - 1,1
- итого: $40 + 4 + 4 = 48$ / по 6 баллов на автора