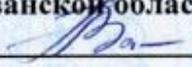


**СОГЛАСОВАНО**

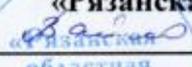
**И.о. министра культуры  
Рязанской области**

  
**Е.А.Васильева**

«    »                      2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

**И.о. директора ГБУК РО  
«Рязанская ОДБ»**

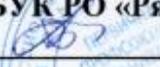
  
**С.С.Вайло**

«    »                      2023 г.

**Положение  
об оплате труда работников  
ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека»  
(редакция с 01.10.2023 года)**

**СОГЛАСОВАНО**

**Председатель профкома  
ГБУК РО «Рязанская ОДБ»**

  
**Н.Н. Булатова**

«    »                      2023г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека» определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека» (далее – Библиотека).

1.2. Положение по оплате труда работников ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Министерства культуры и туризма Рязанской области от 03.02.2014 N 3 "Об утверждении примерных положений об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры и профессиональных образовательных организаций Рязанской области, подведомственных министерству культуры и туризма Рязанской области", Постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 N 374 "О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области", другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Месячная заработная плата работника Библиотеки, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.4. Оплата труда работников Библиотеки, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени, оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Оплата труда работников Библиотеки включает в себя оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничивается.

1.7. В Библиотеке заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом). В трудовых договорах (эффективных контрактах) или дополнительных соглашениях к трудовому договору конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника за календарный месяц либо за установленную норму труда, условия оплаты труда работника, показатели и критерии эффективности деятельности для осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг (выполняемой работы).

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (ставок) работников Библиотеки устанавливаются директором Библиотеки на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по результатам аттестации, проводимой в Библиотеке на основании локальных нормативных актов).

2.2. Работникам Библиотеки могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (ставка):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3. Применение повышающих коэффициентов к окладам (ставка) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных ежемесячных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер оплаты труда работников Библиотеки определяется путем суммирования оклада (ставки), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ или по должностям, предусматривающим должностное категорирование.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы - величина повышения, применяемая к окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам Библиотеки.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его 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 директором Библиотеки персонально в отношении конкретного работника.

Выплата персонального коэффициента к окладу носит стимулирующий характер.

2.7. Работникам Библиотеки могут устанавливаться также компенсационные и стимулирующие выплаты.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников Библиотеки, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии**

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

| <b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии (ПКГ)</b> | <b>Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам</b> | <b>Оклад (руб.)</b> |
|--|--|---------------------|
| 1. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"                                | Библиотекарь, библиограф, методист, редактор, графический дизайнер       | 28322               |
| 2. ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"                          | заведующий отделом (сектором)  | 42681               |

3.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5% - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

3.3. Работникам Библиотеки, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (ставка):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

| <b>Наименование должностных категорий, по которым устанавливается повышающий коэффициент по занимающей должности</b> | <b>Размер повышающего коэффициента</b> |
|--|--|
| - главный  | 0,25                                   |
| - ведущий  | 0,15                                   |
| - первой категории   | 0,1                                    |

- повышающий коэффициент за специфику работы:

| <b>Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы</b> | <b>Размер повышающего коэффициента</b> |
|---|--|
| За руководство отделом, в котором особенно проявляется специфика работы детской библиотеки      | до 1,0                                 |
| За организацию работы с фондом литературы по искусству  | до 1,0                                 |
| За организацию методической работы  | до 1,0                                 |
| За организацию работы с фондом литературы на иностранных языках                                 | до 1,0                                 |
| За организацию работы по обеспечению сохранности фонда  | до 1,0                                 |

3.4. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

3.5. Директор Библиотеки может устанавливать персональный повышающий коэффициент работникам Библиотеки, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии:

| <b>Перечень условий, за которые устанавливаются персональные повышающие коэффициенты</b>   | <b>Размер повышающего коэффициента</b> |
|--|--|
| За выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов | до 1,0                                 |

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

3.6. Работникам культуры, искусства и кинематографии могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 6, 7 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников Библиотеки, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих**

4.1. Размеры окладов работников библиотеки, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

| <b>Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ)</b> | <b>Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам</b> | <b>Оклад (руб.)</b> | <b>Размер повышающего коэффициента</b> |
|--|--|---------------------|--|
| ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"  |  | 28322               |  |
| 1 квалификационный уровень   | Документовед   |                     | ----                                   |
| 2 квалификационный уровень   | ----   |                     | ----                                   |
| 3 квалификационный уровень   | Инженер-программист 1 кат,<br>Бухгалтер 1 категории                      |                     | 0,1                                    |

|   |  |       |      |
|---|--|-------|------|
| 4 квалификационный уровень                                      | Ведущий инженер по охране труда, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам |       | 0,15 |
| 5 квалификационный уровень                                      | Главный специалист по защите информации  |       | 0,25 |
| ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" |  | 42681 |      |
| 1 квалификационный уровень                                      | Начальник отдела правовой и организационно-кадровой работы                       |       | ---- |
| 2 квалификационный уровень                                      | ----   |       | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень                                      | ----   |       | 0,1  |

4.2. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5% - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

4.3. Работникам Библиотеки, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (ставка):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии с п. 4.1 настоящего раздела;
- повышающий коэффициент за специфику работы:

| <b>Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы</b> | <b>Размер повышающего коэффициента</b> |
|---|--|
| За работу в отделе автоматизации с технически сложным оборудованием                             | до 1,0                                 |
| За работу, связанную с размещением заказов на поставку товаров, работ, услуг                    | до 1,0                                 |
| За работу, связанную с большим количеством постоянно меняющихся компьютерных программ           | до 1,0                                 |
| За работу, связанную с защитой персональных данных  | до 1,0                                 |
| За организацию работы по переходу на профессиональные стандарты                                 | до 1,0                                 |

4.4. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

4.5. Директор Библиотеки может устанавливать персональный повышающий коэффициент работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих:

| <b>Перечень условий, за которые устанавливаются персональные повышающие коэффициенты</b>   | <b>Размер повышающего коэффициента</b> |
|--|--|
| За выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | до 1,0                                 |

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

4.6. Работникам Библиотеки, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с пунктом 6, 7 настоящего Положения.

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

5.1. Размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ) | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам   | Оклад (руб.) | Размер повышающего коэффициента |
|---|---|--------------|---------------------------------|
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"                           |   | 20478        |                                 |
| 1 квалификационный уровень  | уборщик территории, уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий |              | ----                            |
| 2 квалификационный уровень  | ----  |              | 0,05                            |

5.2. Работникам общеотраслевых профессий рабочих могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (ставка):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии с п. 5.1 настоящего раздела;

5.3. Директор Библиотеки может устанавливать персональный повышающий коэффициент работникам, занимающим должности общеотраслевых профессий рабочих:

| Перечень условий, за которые устанавливаются персональные повышающие коэффициенты  | Размер повышающего коэффициента |
|--|---------------------------------|
| За выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | до 1,0                          |

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

5.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается без ограничения срока действия только в случае, если работник, осуществляющий профессиональную деятельность по профессии рабочего, тарифицирован был до введения новой системы оплаты труда по 9 - 12 разрядам.

5.5. Работникам профессий рабочих могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с пунктом 6, 7 настоящего Положения.

## 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работников библиотеки в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Библиотеки.

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Библиотеки в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников Библиотеки, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников Библиотеки.

6.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

6.5. Работникам библиотеки устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу (ставке):

| Наименование стимулирующей надбавки   | Размер надбавки  |
|---|--|
| Надбавка к окладу работникам, занимающим должности служащих библиотеки, за выслугу лет при стаже работы:<br>от 1 до 5 лет<br>от 5 до 10 лет<br>от 10 до 15 лет<br>от 15 лет и выше      | 10%<br>20%<br>30%<br>40%                               |
| Надбавка к окладу работникам рабочих профессий библиотеки за выслугу лет при стаже работы:<br>от 3 до 8 лет<br>от 8 до 13 лет<br>от 13 до 18 лет<br>от 18 до 23 лет<br>от 23 лет и выше | 10%<br>15%<br>20%<br>25%<br>30%                        |
| Надбавка к окладу работникам библиотеки за знание и применение в работе иностранного языка:<br>- одного<br>- двух   | 10%<br>15%   |
| Надбавка к окладу молодым специалистам  | 5%-10% (но не выше 300 руб. за счет бюджетных средств) |
| Надбавка к окладу за государственную награду Российской Федерации   | 15%  |
| Надбавка к окладу за ведомственный знак отличия и ведомственную награду Министерства культуры Российской Федерации  | 10%  |
| Надбавка к окладу за награду Рязанской области  | 10%  |

6.6. Величина надбавки за выслугу лет зависит от общего стажа работы в учреждениях в сфере культуры; стажа работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти; времени прохождения военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения в сфере культуры; времени обучения работников Библиотеки в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в учреждениях в сфере культуры; стажа работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях в сфере культуры; времени отпуска по уходу

за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями в сфере культуры; стажа трудовой деятельности в учреждениях, при условии соответствия занимаемой должности, должностям государственных учреждений в сфере культуры, независимо от ведомственной принадлежности этих учреждений.

6.7. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа, каждое решение комиссии протоколируется.

Состав комиссии утверждается директором Библиотеки.

6.8. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

6.9. Директор библиотеки может устанавливать надбавку за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранена или отменена.

6.10. В целях поощрения работников Библиотеки за выполненную работу могут быть установлены следующие премии:

- премия по итогам работы (за квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работ.

6.11. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере не более 10000 (десяти тысяч) рублей при:

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

- поощрении Министром культуры Российской Федерации;

- поощрении Губернатором Рязанской области, Правительством Рязанской области, награждении знаками отличия Рязанской области;

- поощрении Министром культуры Рязанской области, Министром образования Рязанской области в размере.

- поощрении Директором ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека»

6.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность и высокие результаты не применяется к работникам, которым уже установлены стимулирующая надбавка или повышающий коэффициент за указанные виды работ.

Под работами особой важности и срочности подразумеваются работы, которые выполняются по отдельному поручению директора Библиотеки с образцовым качеством, повышенной напряженностью и в особо сжатые сроки.

6.13. Премирование осуществляется по решению директора Библиотеки в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Библиотеки, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

6.14. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена (кроме премии, указанной в п.6.11.).

6.15. При формировании перечня премиальных выплат директор Библиотеки исходит из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

## **7. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

7.1. Выплаты компенсационного характера работникам Библиотеки устанавливаются с учетом условий труда и норм действующего законодательства.

7.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора Библиотеки.

7.3. Выплаты компенсационного характера в Библиотеке:

| Наименование компенсационной выплаты  | Размер выплаты  |
|---|---|
| Выплаты за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда | 15%   |
| Доплата за работу в ночное время  | 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время   |
| Доплата за совмещение профессий (должностей)  | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением с учетом фонда заработной платы  |
| Доплата за расширение зон обслуживания  | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением с учетом фонда заработной платы  |
| Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы        | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением с учетом фонда заработной платы  |
| Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни  | в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени |
| Доплата за сверхурочную работу  | в размере полуторного размера – за первые два часа работы и двойного размера – за последующие часы  |

7.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются после проведения специальной оценки условий труда и признания их вредными и опасными.

Если по итогам очередной специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (ставки), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.6. Срок, на который устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **8. Условия оплаты труда директора библиотеки и его заместителей, главного бухгалтера**

8.1. Порядок определения условий оплаты труда директора Библиотеки, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается нормативно-правовыми актами министерства культуры Рязанской области.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Из экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на выполнение Государственного задания, и средств от приносящей доход деятельности работникам Библиотеки может быть оказана материальная помощь в размере не более 15000 (пятнадцати тысяч) рублей. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника с предоставлением необходимых подтверждающих документов в связи с:

- тяжелым материальным положением;
- продолжительной болезнью (более 2-х недель);
- проведением медицинского обследования;
- выходом на пенсию;
- смертью работника;
- смертью близких родственников и членов семьи;
- стихийным бедствием;
- рождением ребёнка;
- вступлением в брак.

Материальная помощь директору библиотеки выплачивается на основании письменного заявления по решению министерства культуры и туризма Рязанской области.

9.2. Из экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на выполнение Государственного задания, и средств от приносящей доход деятельности работникам Библиотеки могут выплачиваться единовременные денежные поощрения в размере не более 10000 (десяти тысяч) рублей:

- в связи с датами рождения (30 и каждые последующие 5 лет);
- за стаж работы в ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека» (10 и каждые последующие 5 лет).

9.3. Из экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на выполнение Государственного задания, и средств от приносящей доход деятельности работникам Библиотеки могут выплачиваться единовременные денежные выплаты к государственным и профессиональным праздникам в размере не более 1-го оклада (базовой ставки):

- Новогодние каникулы и Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 25 марта – День работника культуры;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День победы;
- 27 мая – Общероссийский день библиотек;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Приложение № 1  
к Положению  
по оплате труда работников  
ГБУК РО «Рязанская областная детская библиотека»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников библиотеки отнесенных к категории  
основного персонала

1. Библиотекарь (с производными должностными наименованиями)
2. Библиограф (с производными должностными наименованиями)
3. Методист (с производными должностными наименованиями)
4. Заведующий отделом формирования и хранения фонда
5. Заведующий отделом обслуживания
6. Заведующий методико-библиографическим отделом
7. Редактор (с производными должностными наименованиями)
8. Графический дизайнер (с производными должностными наименованиями)