



УУРААХ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.04.2019 № 58-П

с. Намцы

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры МО «Намский улус»**

В соответствии с приказом Министерства культуры и духовного развития РС(Я) от 20.02.2019 года №48 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства, кинематографии и архивного дела», постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Намский улус» согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившим силу с 1 мая 2019 года постановление Главы от 29.12.2014 года №01-92-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ «Управление культуры и духовного развития» МО «Намский улус» РС(Я).
3. Признать утратившим силу с 1 мая 2019 года постановление Главы от 31.01.2017 года №01-12-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБУ «Намская межпоселенческая централизованная библиотечная система».
4. Признать утратившим силу с 1 мая 2019 года постановление Главы от 12.11.2014 года №01-73-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Намский историко-этнографический музей им. П.И. Сивцева».
5. Настоящее постановление вступает со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшее с 01 мая 2019 года.
6. Определить, что до истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применяются условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего Постановления.
7. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте администрации МО «Намский улус».
8. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы по социальным вопросам Абрамова П.В.

Глава

Ю. Слепцов

**Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений
культуры МО «Намский улус»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Намский улус» (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

– Федеральным законом от 08 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения муниципальных и муниципальных учреждений»;

– Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

– Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных и муниципальных учреждений.

– Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

• от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

• от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

• от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

• от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

• от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

• от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений»;

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников:

– муниципальных казенных учреждений, формируемых из объема лимитов бюджетных обязательств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;

– муниципальных бюджетных, формируемых за счет средств субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ), и средств, полученных от иной приносящий доход деятельности.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), настоящим Положением.

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ);
- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры надбавок и критерии их установления;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, и их заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, надбавки и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени 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.

1.7. Заработная плата работников (без учета премии), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета МО «Намский улус», предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным и учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на фонд оплаты труда направляется средства в размере не менее 30% объема данных доходов.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов

2.1. Заработная плата специалистов состоит из оклада (должностного оклада), установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оклады специалистов муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

Размеры окладов специалистов муниципальных учреждений на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	1 квалификационный уровень	5 176
	2 квалификационный уровень	5 699
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	6 269
	2 квалификационный уровень	8 292
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	8 789
	2 квалификационный уровень	9 121
	3 квалификационный уровень	9 618
	4 квалификационный уровень	9 950
	5 квалификационный уровень	10 101
Должности работников руководящего состава	1 квалификационный уровень	11 110
	2 квалификационный уровень	12 121
	3 квалификационный уровень	

2.3. Настоящим Положением специалистам муниципальных учреждений устанавливаются ниже перечисленные надбавки:

- надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры и кинематографии;
- надбавка за специфику работы (знание и применение в работе иностранного языка);
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности и арктических улусах (районах);
- персональная доплата.

2.3.1. Надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры и кинематографии:

В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры и кинематографии по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы по должностям работников учреждений культуры применяется надбавка за квалификационную категорию в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками в размерах:

Наименование категории	Размер надбавки (в процентах)
- главный	до 100
- ведущий	до 80
- высшей категории	до 60
- первой категории	до 40
- второй категории	до 20

2.3.2. Надбавка за специфику работы устанавливается за знание и применение в работе иностранного языка, статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
за знание и применение в работе иностранного языка:	
-одного языка	до 5
-двух и более языков	до 10
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	до 50
специалистам библиотеки для слепых	до 15
специалистам библиотек и музеев согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 24.11.2011 №568 «О мерах по поддержке специалистов библиотек и музеев»	до 15

Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, решением руководителя учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка. Размер надбавки за знание одного иностранного языка – до 5 процентов, за знание двух и более иностранных языков – до 10 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.3. Надбавка за выслугу лет:

устанавливается специалистам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности.

для специалистов библиотек – в библиотеках;

для специалистов музеев – в музеях;

для специалистов культурно-досуговых учреждений – в культурно-досуговых учреждениях:

для специалистов учреждений кинематографии;

Порядок определения стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Выплаты производятся специалистам, для которых учреждение является основным местом работы, в размерах:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	до 10
от 5 лет до 10 лет	до 15
от 10 лет до 15 лет	до 20
от 15 лет до 20 лет	до 25
свыше 20 лет	до 30

2.3.4. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждениях после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения в течение 2 лет может устанавливаться надбавка стимулирующего характера в размере до 5 процентов от оклада.

2.3.5. Надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия:

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук – до 5%

Ученая степень доктора наук – до 10%

Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%

Почетное звание – до 10%

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.3.6. Специалистам муниципальных учреждений, непосредственно оказывающих муниципальные услуги, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:

профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;

исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);

высокая исполнительская дисциплина;

проявление инициативы и творческого подхода к работе;

знание и применение в работе компьютерной техники (программ)

показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

2.3.7. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты:

– за работу в сельской местности - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.3.8. Персональная доплата.

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.4. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

2.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений осуществляются согласно разделу 6 настоящего Положения.

2.6. Премияльные выплаты работникам учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 8 настоящего Положения.

2.7. Размеры окладов отдельных работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессионально-квалификационные группы «Должности работников культуры и кинематографии ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник
2 квалификационный уровень	Научный сотрудник
5 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник
Профессионально-квалификационные группы «Должности руководящего состава работников культуры и кинематографии»	
2 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник Ученый секретарь

3. Условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих

3.1. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 №247н, приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 785
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 865
	2 квалификационный уровень	4 944
	3 квалификационный уровень	5 343
	4 квалификационный уровень	5 582
	5 квалификационный уровень	5 981
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 061
	2 квалификационный уровень	6 300
	3 квалификационный уровень	6 779
	4 квалификационный уровень	7 177
	5 квалификационный уровень	7 975
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 134
	2 квалификационный уровень	8 374
	3 квалификационный уровень	8 533

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10-15 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

3.2. Положением устанавливаются следующие надбавки:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень, почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата.

3.2.1. Надбавка за специфику работы устанавливается за знание и применение в работе иностранного языка, статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
за знание и применение в работе иностранного языка:	
-одного языка	до 5
-двух и более языков	до 10
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	до 50
специалистам библиотеки для слепых	до 15

Работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, решением руководителя учреждения может устанавливаться надбавка за знание иностранного языка. Размер надбавки за знание одного иностранного языка – до 5

процентов, за знание двух и более иностранных языков – до 10 процентов оклада (должностного оклада).

3.2.2. Надбавка за выслугу лет

По общеотраслевым должностям служащих надбавка за выслугу лет применяется ко всем работникам, занимающим должности служащих. В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности независимо от организационно-правового статуса учреждения по предыдущему месту работы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	до 10
от 5 лет до 10 лет	до 15
от 10 лет до 15 лет	до 20
от 15 лет до 20 лет	до 25
свыше 20 лет	до 30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.2.3. Надбавка за ученую степень, почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5%;
- ученая степень доктора наук – до 10%;
- отраслевой (ведомственный знак) – до 5%;
- почетное звание – до 10%.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

3.2.4. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

При установлении конкретного размера надбавки может учитываться:
 профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
 исполнение должных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, напряженность, важность, срочность);
 высокая исполнительская дисциплина;
 проявление инициативы и творческого подхода к работе;
 знание и применение в работе компьютерной техники (программ)
 показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

Размер надбавки специалистам управлений культуры – до 200 процентов.

3.2.5. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты:

– за работу в сельской местности – 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

3.2.6. Персональная доплата

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении^{*} иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

3.4. Выплаты компенсационного характера общеотраслевым служащим учреждений осуществляются согласно разделу 6 настоящего Положения.

3.5. Премияльные выплаты общеотраслевым служащим учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным

квалификационным группам и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и приказом Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия) от 31.10.2017 №1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 173
	2 квалификационный уровень	4 394
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 932
	3 квалификационный уровень	5 141
	4 квалификационный уровень	5 316

4.2. Положением предусмотрено установление рабочим надбавок к окладу:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- ✓ – надбавка за почетные звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата.

4.2.1. Надбавка за специфику работы устанавливается за статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	до 50
работникам библиотеки для слепых	до 15

4.2.2. Надбавка за выслугу лет:

По общеотраслевым профессиям рабочих надбавка за выслугу лет применяется ко всем рабочим в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в муниципальных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	до 10
от 5 лет до 10 лет	до 15
от 10 лет до 15 лет	до 20
от 15 лет до 20 лет	до 25
свыше 20 лет	до 30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

4.2.3. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в размерах:

водителям 1 класса – до 25%

водителям 2 класса – до 15%.

Водителям 1 и 2 класса по квалификации, относящихся к четвертому квалификационному уровню, профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20.05.2008 №248, выплата за классность не устанавливается.

4.2.4. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах

Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%

Почетное звание – до 10%

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

4.2.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к повышению результативности труда, ресурсосбережению, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

4.2.6. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты:

– за работу в сельской местности - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.2.7. Персональная доплата

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты

устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

4.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

4.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

4.6. В целях определения размера должностного оклада отдельные категории работников, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесены к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, маляр по отделке декораций, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
2 квалификационный уровень	Слесарь-электрик, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; закройщик театральных костюмов, портной театральных костюмов, обувщик по изготовлению театральной обуви
3 квалификационный уровень	Сантехник, слесарь-сантехник, газооператор, газо-электросварщик, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

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

5.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры и кинематографии устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,

указанные в **Приложении №2 «Профессиональные квалификационные группы рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии»** настоящего Положения:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Профессии рабочих культуры и кинематографии первого уровня	1 квалификационный уровень	5 699
Профессии рабочих культуры и кинематографии второго уровня	1 квалификационный уровень	7 476
	2 квалификационный уровень	7 925
	3 квалификационный уровень	8 224
	4 квалификационный уровень	8 672

5.2. Положением предусмотрено установление рабочим следующих надбавок:

- надбавка за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие почетного звания, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;
- надбавка за интенсивность;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата.

5.2.1. Надбавка за специфику работы устанавливается за статус учреждения в размерах:

Наименование надбавки за специфику работы	Размер надбавки (в процентах)
всем работникам учреждений, имеющих статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	до 50
работникам библиотеки для слепых	до 15

5.2.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли в размерах:

Наименование условия при выслуге лет	Размер надбавки (в процентах)
от 2 лет до 5 лет	до 10
от 5 лет до 10 лет	до 15
от 10 лет до 15 лет	до 20
от 15 лет до 20 лет	до 25
свыше 20 лет	до 30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

5.2.3. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия

Надбавка за почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевых (ведомственных) знаков отличия устанавливается в следующих размерах:

Отраслевой (ведомственный знак) – до 5%

Почетное звание – до 10%

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

5.2.4. Работникам, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры и кинематографии может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к повышению результативности труда, ресурсосбережению, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании оценки служебной деятельности работника, его участия в решении задач, поставленных перед учреждением, а также с учетом уровня образования, специальных знаний, умения и навыков, необходимых для исполнения ими должностных обязанностей.

Приказ об установлении надбавки издается в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Ранее установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.2.5. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты:

– за работу в сельской местности - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.6. Персональная доплата

В случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), выплачиваемой работнику учреждения после введения новой структуры фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной доплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на определенный срок, но не более одного финансового года, по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется приказом руководителя учреждения.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.3. Выплаты по надбавкам и доплатам носят стимулирующий характер. Размер надбавок определяется путем умножения оклада на процент надбавки, доплаты устанавливаются в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

Надбавки не применяются к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя. Надбавки устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

5.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.6. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры и кинематографии осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, премиальных выплат с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения за предыдущий календарный год.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала в целях определения оклада руководителя:

не учитываются выплаты компенсационного характера, районного коэффициента и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, премиальные выплаты, материальная помощь основного персонала.

учитываются выплаты персональной доплаты и компенсационной доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности до 4.

Конкретный размер кратности для руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

Показатели и порядок отнесения общедоступных муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителя (по численности населения)

(до 1000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей, (тыс. человек)	0,5	0,3	0,2	0,1
Среднегодовое количество выдачи документов, (тыс. экз.)	10,0	6,0	4,0	2,0
Среднегодовое число посещений, (тыс. человек)	4,0	2,4	1,6	0,8

(от 1001 до 2000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей (тыс. человек)	1,0	0,8	0,7	0,6
Среднегодовое количество выдачи	20,0	16,0	14,0	12,0

документов (тыс. экз.)				
Среднегодовое число посещений(тыс. человек)	8,0	6,4	5,6	4,8

(от 2001 до 5000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей (тыс. человек)	2,5	2,0	1,5	1,1
Среднегодовое количество выдачи документов (тыс. экз.)	50,0	40,0	30,0	22,0
Среднегодовое число посещений(тыс. человек)	20,0	16,0	12,0	8,8

(от 5001 до 10000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей (тыс. человек)	5,0	4,0	3,2	2,6
Среднегодовое количество выдачи документов (тыс. экз.)	100,0	80,0	64,0	52,0
Среднегодовое число посещений(тыс. человек)	40,0	32,0	25,6	20,8

(свыше 10000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Среднегодовое число пользователей (тыс. человек)	10,0	8,0	7,0	5,1
Среднегодовое количество выдачи документов (тыс. экз.)	200,0	160,0	140,0	100,2
Среднегодовое число посещений(тыс. человек)	80,0	64,0	56,0	40,8

Пользователь библиотеки – физическое лицо (индивидуальный пользователь) или юридическое лицо (коллективный пользователь), обращающееся в библиотеку за библиотечно-информационными услугами.

Посещение – приход пользователя в помещение библиотеки с целью получения библиотечно-информационной услуги, участия в библиотечном мероприятии, использования библиотечного пространства для общения, обращения к ее веб-сайтам.

Выдача документа – предоставление во временное пользование документа из библиотечного фонда по запросу пользователя, включая полученный библиотекой из других фондов по всем видам абонементов и всем формам доставки документов, в том числе предоставление доступа к электронному документу.

Расчет составлен, исходя из средних показателей охвата населения (50%), читаемости (20 книг) и посещаемости (8).

Отнесение общедоступных муниципальных библиотек к группам по оплате труда руководителей производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

Библиотеки относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры.

Общедоступные муниципальные библиотеки при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены учредителем на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям, без выделения на эти цели дополнительных средств из соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент кратности
Группа I	до 1,7
Группа II	до 1,5
Группа III	до 1,2
Группа IV	до 1,0

Показатели и порядок отнесения музеев и других учреждений музейного типа к группам по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда	Количество посетителей в год (тыс. чел.)	Количество экспонатов основного фонда (тыс. ед.)	Количество мероприятий, в том числе выставок (единиц)
Исторические и краеведческие музеи	I	свыше 10,0	свыше 50
	II	от 3,0 до 5,0	от 30 до 50
	III	от 1,0 до 3,0	от 24 до 30
	IV	до 1,0	от 24
Художественные (изобразительные и других видов искусств) музеи	I	свыше 10,0	свыше 50
	II	от 3,0 до 5,0	от 30 до 50
	III	от 1,0 до 3,0	от 24 до 30
	IV	до 1,0	от 24
Литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	I	свыше 10,0	свыше 50,0
	II	от 3,0 до 5,0	от 30 до 50
	III	от 1,0 до 3,0	от 24 до 30
	IV	до 1,0	от 24

Музеи и другие учреждения музейного типа

Группа по оплате труда руководителя музея и учреждений музейного типа	Коэффициент кратности
Группа I	до 1,7
Группа II	до 1,5
Группа III	до 1,2
Группа IV	до 1,0

Показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждается соответствующим актом.

При отнесении музеев, имеющих филиалы к группам по оплате труда, учитывается общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, включая показатели филиалов. Для музеев с уровнем эффективности музейной деятельности ниже нормативного минимума (экспонирование фондов 10%, научная обработанность фондов 40%, охват населения музейным обслуживанием 30%) группа по оплате труда может быть снижена по усмотрению органа управления, в подчинении которого он находится.

Основные направления деятельности музеям устанавливаются учредителем, исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы музея (отдаленные населенные пункты, малочисленные населенные пункты).

Отнесение музеев к группам по оплате труда руководителей производится по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью и документацией, подтверждающей показатели, не включенные в официальную статистику. Перечень дополнительной документации утверждается учредителем.

Музеи при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены учредителем на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям без выделения на эти цели дополнительных средств из соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации.

Музеи могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителя в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным требованиям. Вновь вводимые музеи относятся к группам по оплате труда руководителя в зависимости от объема работы, определенного по плановым показателям в расчете на год.

6.3. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном с Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», включая все источники финансирования.

6.4. Оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

6.5. К основному персоналу для расчета средней заработной платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно **приложению № 4**.

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

6.7. Руководителю учреждения по решению Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) и его заместителям при наличии вакантной должности (включая замену на период очередных отпусков) разрешено совместительство в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств

государственного бюджета Республики Саха (Якутия):

– в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений,

– в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений.

А также за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, рассчитывается с учетом начислений на выплаты по оплате труда, не более 5 процентов от объема полученных от иной приносящей доход деятельности.

6.9. Порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Управление культуры и духовного развития» МО «Намский улус», устанавливаются в соответствии с локальным актом МКУ «Управление культуры и духовного развития» МО «Намский улус».

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Учреждение в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда, по результатам которой, с учетом мнения представительного органа работников согласно статье 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда к окладу. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.4. Выплаты за совмещение профессий должностей устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Размер выплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы, связанной с выполнением основных функций;

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты – до 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 утра.

Размер выплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

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

7.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные дни.

Размер выплаты 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;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Выплата за сверхурочную работу:

составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Ежемесячная надбавка водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

7.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера в бюджетных учреждениях, утверждаемом в установленном порядке, могут быть установлены следующие виды премии – премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

– премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.2. Объем фонда премирования работников (за исключением руководителя и его заместителей) формируется на очередной финансовый год в процентном отношении к фонду оплаты труда, за счет лимитов бюджетных обязательств учреждений, за счет средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) бюджетных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Учредитель определяет и перечисляет бюджетные ассигнования для учреждений, средства на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) для бюджетных учреждений, предусмотренные на премирование учреждений, при соблюдении следующих условий:

сокращение неэффективных расходов, в том числе путем оптимизации штатной численности, соблюдения норм отраслевых положений, внедрения аутсорсинга, применения механизма «эффективного контракта»;

улучшения качественных показателей деятельности учреждения по сравнению с

предыдущим годом;

увеличения объема средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетных/автономных учреждений, по сравнению с показателями предыдущего года.

Критерии назначения премиальных выплат, порядок расходования средств премиального фонда учреждения утверждаются локальным нормативным актом учредителя.

Премирование работников осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников осуществляется с привлечением трудового коллектива и профсоюзных организаций. Для распределения премиальных выплат по итогам работы рекомендуется в учреждениях создавать комиссии.

8.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за выполненную работу в учреждении.

При премировании рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

8.7. Размеры премиальных выплат, критерии их назначения утверждаются локальным правовым актом учреждения.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников, согласно норм Закона Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-З №475 – III «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)» применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи, регулируемой Коллективным договором в пределах фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается учредителем.

9.4. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии экономии средств может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

поощрении Президентом Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Саха (Якутия), присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада конкретного работника.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
МО «Намский улус»
от _____ 2019 г. № _____

**Профессиональные квалификационные группы работников
муниципальных учреждений культуры и кинематографии**

Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»	
1 квалификационный уровень	музейный смотритель; контролёр билетов;
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников среднего звена"	
1 квалификационный уровень	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера, помощник режиссёра
2 квалификационный уровень	культурорганизатор; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда
Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	хранитель фондов; хранитель экспозиций; специалист по учетно-хранительной документации; звукооператор; ассистент кинорежиссера; администратор (старший); администратор, ассистент звукоформителя; ассистент кинооператора; аккомпаниатор-концертмейстер; таксидермист; библиотекарь, библиограф; библиотекарь-чтец
2 квалификационный уровень	Редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор(экскурсовод); лектор – искусствовед, музыковед; методист библиотеки, музея, клубного учреждения, научно – методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; звукоформитель; артисты танцевального коллектива.
3 квалификационный	Специалист по методике клубной работы;

уровень	специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела; музыкальный оформитель; кинооператор; методист по составлению кинопрограмм; художник-мультипликатор; специалист по фольклору; специалист службы безопасности
4 квалификационный уровень	Монтажер
5 квалификационный уровень	Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; художник; художник – постановщик мультипликационных фильмов; художник – постановщик по костюмам; художник-дизайнер; художник по свету; художник – оформитель; художник-фотограф; концертмейстер; художник-реставратор
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	
1 квалификационный уровень	Звукорежиссер; кинорежиссер; режиссер массовых представлений; режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино-видео фильмов; заведующий фильмобазой (фильмохранилищем); директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; заведующие(начальники) другими отделами, службами, бюро микрофильмирования, фотолабораторией и др.; заведующий сектором дома(дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий сектором музея; заведующий сектором библиотеки
2 квалификационный уровень	Кинооператор – постановщик; кинооператор комбинированных съемок; заведующей художественно – оформительской мастерской; заведующий филиалом библиотеки; заведующий филиалом музея; заведующий отделом дома (дворца), культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий реставрационной мастерской, заведующий

<p>управление культуры</p> <p>Муниципальное учреждение культуры</p> <p>Муниципальное учреждение культуры</p> <p>Муниципальное учреждение культуры</p> <p>Муниципальное учреждение культуры</p> <p>Муниципальное учреждение культуры</p> <p>Муниципальное учреждение культуры</p>	<p>отделом библиотеки, заведующий фондом; заведующий отделом музея; художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; главный хранитель фондов; директор съёмочной группы; заведующий выставочным залом</p>
--	--

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
МО «Намский улус»
от _____ 2019 г. № _____

**Профессиональные квалификационные группы рабочих учреждений
культуры и кинематографии**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры и кинематографии первого уровня»
	<p>Бутафор; гример – пастижер; костюмер; маляр по отделке декораций; оператор магнитной записи; осветитель; пастижер; реквизитор; установщик декораций; изготовитель субтитров; колорист; контуровщик; монтажник негатива; монтажник позитива; оформитель диапозитивных фильмов; печатник субтитрования; пиротехник; подготовщик основы для мультипликационных рисунков; раскрасчик законтурированных рисунков; ретушер субтитров; съемщик диапозитивных фильмов; съемщик мультипликационных проб; укладчик диапозитивных фильмов; фильмотекарь; фототекарь; киномеханик; фильмопроверщик; дежурный зала игровых автоматов, аттракционов и тира; машинист сцены; монтировщик сцены; униформист; столяр по изготовлению декораций; автоматчик по изготовлению деталей клавишных инструментов; арматурщик язычковых инструментов; аэрографист щипковых инструментов; клавиатурщик; гарнировщик музыкальных инструментов; гофрировщик меховых камер; заливщик голосовых планок; изготовитель голосовых планок; изготовитель деталей для духовых инструментов; комплектовщик деталей музыкальных инструментов; облицовщик музыкальных инструментов; обработчик перламутра; оператор стенда по обыгрыванию клавишных инструментов; полировщик музыкальных инструментов; расшлифовщик фильеров; сборщик духовых инструментов; сборщик-монтажник клавишных инструментов; сборщик –монтажник смычковых инструментов; сборщик-монтажник щипковых инструментов; сборщик ударных инструментов; сборщик язычковых инструментов; станочник специальных деревообрабатывающих станков; станочник специальных металлообрабатывающих станков; столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов; струнонавивальщик; струнщик; установщик ладовых пластин</p>

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	Красильщик в пастижерском производстве 4-5 разрядов ЕТКС; фонотекарь; видеотекарь; изготовитель игровых кукол 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 5 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3-5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки; реставратор фильмокопий 5 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 3-5 разрядов ЕТКС; регулировщик пианино и роялей 2-6 разрядов ЕТКС; настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС; настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС; настройщик язычковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС; бронзировщик рам клавишных инструментов 4-6 разряда ЕТКС; изготовитель молоточков для клавишных инструментов 5 разряда ЕТКС; контролер музыкальных инструментов 4-6 разряда ЕТКС; регулировщик язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС; реставратор клавишных инструментов 5-6 разряда ЕТКС; реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС; реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС; реставратор язычковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС
2 квалификационный уровень	Красильщик в пастижерском производстве 6 разряда ЕТКС; изготовитель игровых кукол 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию ветроустановок 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; реставратор фильмокопий 6 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 6-7 разрядов ЕТКС; Изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам 6 разряда ЕТКС; интонировщик 6 разряда ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулировщик смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС; реставратор духовых инструментов 6-8 разряда ЕТКС
3 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных(особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
МО «Намский улус»
от _____ 2019 г. № _____

Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных
работах, оплата труда которых может производиться с установлением повышающего
коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо
ответственных) работ.

1. Водитель автомобиля
2. Газосварщик
3. Машинист холодильных установок
4. Слесарь-ремонтник
5. Слесарь –сантехник
6. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования
7. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции
8. Слесарь –электромонтажник
9. Слесарь-по контрольно-измерительным приборам и автоматике
10. Столяр
11. Электросварщик
12. Столяр-краснодеревщик
13. Тракторист
14. Бутафор-декоратор
15. Грумер-пастижер
15. Фотограф
16. Закройщик театральных костюмов
17. Портной театральных костюмов, театральных декораций
18. Макетчик
19. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов
20. Машинист сцены
21. Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных пианино, роялей, уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов
22. Рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни
23. Шапитмейстер
24. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов
25. Фильмопроверщик

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
МО «Намский улус»
от _____ 2019 г. № _____

Перечень должностей и профессий работников
муниципальных учреждений культуры и кинематографии,
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности

**1. Вид экономической деятельности
«Деятельность библиотек»**

1. РУКОВОДИТЕЛИ

- 1) Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы;
- 2) главный хранитель фондов;
- 3) ученый секретарь библиотеки;

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

- 1) Главный библиотекарь;
- 2) главный библиограф;
- 3) научный сотрудник библиотеки;
- 4) главный технолог;
- 5) библиотекарь;
- 6) библиотекарь-каталогизатор; ✓
- 7) библиограф;
- 8) специалист по учетно-хранительской документации;
- 9) специалист по библиотечно-выставочной работе;
- 10) специалист по превентивной консервации библиотечных фондов;
- 11) специалист по массовой консервации библиотечных фондов;
- 12) методист;
- 13) редактор;
- 14) специалист по маркетингу библиотечно-информационных услуг; Сал
- 15) специалист по сканированию библиотечных фондов;
- 16) технолог библиотечно-информационной деятельности;
- 17) тифлоинженер студии звукозаписи.

Проярмить технику по цифровизации
**2. Вид экономической деятельности
«Деятельность музеев»**

1. РУКОВОДИТЕЛИ

- 1) заведующий филиалом музея;
- 2) главный хранитель музейных предметов;
- 3) заведующий отделом (сектором) музея;
- 4) заведующий реставрационной мастерской;
- 5) ученый секретарь музея

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

- 1) хранитель музейных предметов;
- 2) научный сотрудник музея;
- 3) методист по музейно-образовательной деятельности;
- 4) методист по научно-просветительской деятельности музея;
- 5) специалист по учету музейных предметов;
- 6) специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;
- 7) редактор электронных баз данных музея;
- 8) сотрудник службы безопасности;
- 9) специалист по обеспечению сохранности музейных предметов;
- 10) специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия;
- 11) специалист по организации безопасности музейных предметов;
- 12) инженер по безопасности музейных предметов;
- 13) экскурсовод;
- 14) художник-реставратор;
- 15) организатор экскурсий;
- 16) художник/ художник-дизайнер;
- 17) художник-фотограф;
- 18) архивариус;
- 19) библиотекарь/ библиограф.

3. СЛУЖАЩИЕ

- 1) музейный смотритель/ хранитель музейных предметов в экспозиции.

3. Вид экономической деятельности

«Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

- 1) художественный руководитель;
- 2) заведующий отделом (сектором), филиалом;
- 3) руководитель структурного подразделения.

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

- 1) аккомпаниатор;
- 2) аккомпаниатор-концертмейстер;
- 3) балетмейстер;
- 4) звукорежиссер;
- 5) звукооператор;
- 6) концертмейстер;
- 7) культурный организатор;
- 8) менеджер по культурно-массовому досугу;
- 9) методист;
- 10) режиссер любительского театра (студии);
- 11) режиссер массовых представлений;
- 12) редактор;
- 13) руководитель клубного формирования;
- 14) светооператор;
- 15) специалист по жанрам творчества;

- 16) специалист по фольклору;
- 17) специалист по методике клубной работы;
- 18) хормейстер;
- 19) хореограф;
- 20) художник-оформитель;
- 21) художник-постановщик;
- 22) художник-фотограф.

4. Вид экономической деятельности «Деятельность учреждений кинематографии»

РУКОВОДИТЕЛИ

1. заведующий фильмобазой (фильмохранилищем);

СПЕЦИАЛИСТЫ

1. методист по составлению кинопрограмм;
2. продюсер телевизионных и кинофильмов;
3. кинооператор-постановщик;
4. кинооператор комбинированных съемок;
5. кинооператор;
6. звукооператор;
7. звукооформитель;
8. монтажер;
9. художник-постановщик по костюмам;
10. художник-постановщик анимационных фильмов;
11. кинорежиссер

РАБОЧИЕ

1. оператор видеозаписи;
2. реставратор фильмокопий;
3. бутафор;
4. костюмер;
5. столяр по изготовлению декораций.