

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»:



Председатель профсоюза работников культуры Оленекского эвенкийского национального района

В.В. Михайлова/
М. П.



Глава МО «Шологонский национальный наслег» Оленекского эвенкийского национального района

И. П. Степанов/
М. П.

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры
Муниципального образования «Шологонский национальный наслег»
муниципального бюджетного учреждения этнокультурный центр «Сандал»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры «Оленекский эвенкийский национальный район» Республики Саха (Якутия) Положение об оплате труда работников культуры МБУ этнокультурный центр «Сандал», МО Шологонский национальный наслег» 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 государственных 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 государственных 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 государственных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда муниципальных учреждений в сфере культуры, искусства Муниципального района "Оленекский эвенкийский национальный район" Республики Саха (Якутия).

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения 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, 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 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предоставленных на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. От доходов от приносящей доход деятельности на фонд оплаты труда направляется средства в размере не менее 30 процентов объема данных доходов.

1.9. 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.

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

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов муниципальных учреждений культуры, искусства

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 культуры, искусства 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 культуры, искусства 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
Должности работников среднего звена	1 квалификационный уровень	5 699
	2 квалификационный уровень	6 269
Должности работников ведущего звена	1 квалификационный уровень	8 292
	2 квалификационный уровень	8 789
	3 квалификационный уровень	9 121
	4 квалификационный уровень	9 618
	5 квалификационный уровень	9 950
Должности работников руководящего состава	1 квалификационный уровень	10 101
	2 квалификационный уровень	11 110
	3 квалификационный уровень	12 121

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

- надбавка за категорию (профессиональное мастерство) для работников учреждений искусства;

- надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры;
- 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 категорию (профессиональное мастерство) устанавливается артистическому и художественному персоналу учреждений искусства с целью стимулирования к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры надбавок в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

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

2.3.2. Надбавка за квалификационную категорию для работников учреждений культуры. В связи с тем, что наличие квалификационной категории не учтено при отнесении должностей работников культуры 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	100
- ведущий	80
- высшей категории	60
- первой категории	40
- второй категории	20

2.3.3. 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	5
- двух и более языков	10
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	50

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).

2.3.4. Надбавка за выслугу лет:

- устанавливается специалистам учреждений культуры, искусства в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности;
- для специалистов театрально-зрелищных учреждений – в театрально-зрелищных учреждениях;
- для специалистов культурно-досуговых учреждений – в культурно-досуговых учреждениях.

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	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	25
свыше 20 лет	30

2.3.5. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждения культуры, искусства 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.

2.3.6. 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.

2.3.7. Специалистам учреждений культуры, искусства непосредственно оказывающих государственные (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.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

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.

2.3.8. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия)¹, независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;
- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

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

¹ Для районов, определенных распоряжением Главы Республики Саха (Якутия) от 15.05.2017 №413-РГ «О Стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года».

Начисление данной доплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

2.3.9. 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 главы 7 настоящего Положения.

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

3. Условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых им должностей служащих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 757
	2 квалификационный уровень	4 785
Общеотраслевые 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
Общеотраслевые 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
Общепромышленные 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 и арктических улусах (районах);
- 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	5
-двух и более языков	10
всем работникам учреждений, имеющим статус «Особо ценный объект национального достояния Республики Саха (Якутия)»	50

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 общепромышленным 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	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	25
свыше 20 лет	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 общепромышленные 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.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

Размер надбавки специалистам управлений культуры, централизованных бухгалтерий и центров финансового обеспечения – до 200 процентов.

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.

3.2.5. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия)², независимо от типа населенных пунктов – 700 рублей;
- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) – 500 рублей.

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

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

² Для районов, определенных распоряжением Главы Республики Саха (Якутия) от 15.05.2017 №413-РГ «О Стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года».

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 главы 7 настоящего Положения.

3.5. Премияльные выплаты общеотраслевым служащим учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в главе 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 и арктических улусах (районах);
- 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)»	50

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 государственных 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	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	25
свыше 20 лет	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 и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия)³, независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;
- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

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

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

³ Для районов, определенных распоряжением Главы Республики Саха (Якутия) от 15.05.2017 №413-РГ «О Стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года».

устанавливаются на определенный период времени соответствующего календарного года.

4.4. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 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»:

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

5.1. Оклады работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры 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 №3 «Профессиональные квалификационные группы рабочих учреждений культуры, искусства» настоящего Положения:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Профессии рабочих культуры, искусства первого уровня	1 квалификационный уровень	5 699
Профессии рабочих культуры, искусства 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 и арктических улусах (районах);
- 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)»	50

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	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	25
свыше 20 лет	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, выполняющим работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства 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 и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты:

- за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия)⁴, независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;
- за работу в сельской местности, за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны РС(Я) - 500 рублей.

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

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 культуры, искусства устанавливаются выплаты компенсационного характера,

⁴ Для районов, определенных распоряжением Главы Республики Саха (Якутия) от 15.05.2017 №413-РГ «О Стратегии социально-экономического развития Арктической зоны Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года».

предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

5.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Зарботная 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, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

Конкретный размер кратности для руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

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

Показатели и порядок отнесения культурно-досуговых муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителя (по численности населения)

(до 1000 человек)

Показатели	Группы:			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Количество клубных формирований, всего	12 и более	9-11	6-8	3-5
из них количество клубных формирований по видам и жанрам народного творчества	8-10	6-7	4-5	3
Количество культурно-массовых мероприятий на платной основе	35	30	25	20
Количество посетителей культурно-массовых мероприятий на платной основе, всего тыс. чел.	2,8	2,4	2,0	1,6

Культурно-досуговые учреждения

Группа по оплате труда руководителя культурно – досугового учреждения	Коэффициент кратности
Группа I	1,7
Группа II	1,5
Группа III	1,2
Группа IV	1,0

Клубные формирования – добровольное объединение людей, основанное на общности интересов, запросов и потребностей в занятиях любительским художественным, декоративно-

прикладным, изобразительным и техническим творчеством, в совместной творческой деятельности, способствующей развитию дарований его участников, освоению и созданию ими культурных ценностей, а также основанное на единстве стремления людей к получению актуальной информации и прикладных знаний в различных областях общественной жизни, культуры, науки и техники, к овладению полезными навыками в области культуры быта, здорового образа жизни, организации досуга и отдыха.

Клубы по интересам – студии технического творчества, литературные и музыкальные объединения, дискуссионные клубы, студии молодежных субкультур, клубы семейного творчества, авторской песни, исторической реконструкции, цветоводства, объединения фото-, видео-любителей, клубы веселых и находчивых, пожилого человека, женские и мужские клубы, кружки мягкой игрушки, студии изобразительного искусства и другие.

Коллективы любительского (самодеятельного) художественного творчества – оркестры и инструментальные ансамбли (духовые, струнных инструментов, народных инструментов и др.); вокально-инструментальные ансамбли; хоры и вокальные ансамбли (академические, фольклорные, эстрадные и др.); хореографические коллективы (ансамбли народного, эстрадного, спортивного танца и др.); театральные коллективы (драматические, эстрадные, кукольные, агитбригады, художественного слова и др.); цирковые коллективы и др.

Отнесение культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей производится ежегодно по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической и финансовой отчетностью.

Культурно-досуговые учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы данного типа учреждений культуры. Вновь вводимые культурно-досуговые учреждения относятся к группам по оплате труда в зависимости от объема работы, определенного по прогнозным показателям в расчете на год.

Культурно-досуговые учреждения 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.

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 расчёта средней заработной платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно Приложению № 5.

6.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 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 и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения: 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 государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия), устанавливаются в соответствии с локальным актом Министерства культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия).

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 устанавливается 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 устанавливается 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);
- 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 средств субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным (муниципальным) заданием 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 средства на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным (муниципальным) заданием 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 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) 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) 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 Республики 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.

**Профессиональные квалификационные группы работников
муниципальных учреждений культуры**

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников среднего звена"	
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • Завхоз
2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • культорганизатор • руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам • аккомпаниатор
Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»	
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • звукооператор
2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • методист клубного учреждения
3 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • специалист по методике клубной работы • специалист по жанрам творчеств • специалист по фольклора
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, клуба по интересам
2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • художественный руководитель клубного учреждения

Приложение №2 к Положению

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

1. Вид экономической деятельности

«Деятельность учреждений Муниципальных бюджетных учреждений культуры»

1. РУКОВОДИТЕЛИ

1. художественный руководитель; - 2 квалификационный уровень (должности руководящего состава)

2. СПЕЦИАЛИСТЫ

2. руководитель клубного формирования; - 1 квалификационный уровень (должности руководящего состава)
3. специалист по фольклору; - 3 квалификационный уровень (должность работников ведущего звена)
4. методист КДУ - 2 квалификационный уровень (должность работников ведущего звена)
5. звукооператор; - 1 квалификационный уровень (должность работников ведущего звена)
6. культорганизатор; - 2 квалификационный уровень (должность работников среднего звена)
7. аккомпаниатор; - 2 квалификационный уровень (должность работников среднего звена)
8. исполнителей)
9. Завхоз.