



**НЕРЮНГРИНСКАЯ
РАЙОННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**НЕРЮНГРИ ОРОЙУОНУН
ДЬАҤАЛТАТА
УУРААХ**

№ 2383
от « 05 » 12 20 22 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с Указом Главы Республики Саха (Якутия) от 29.12.2018 года № 310 «О концепции совершенствования системы оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) на 2019-2024 годы», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18.07.2022 № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов служащих и профессий рабочих», постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022 № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)», постановлением Республики Саха (Якутия) от 30.08.2022 № 521 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)», Уставом МО «Нерюнгринский район» Нерюнгринская районная администрация

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района, согласно приложению к настоящему постановлению (далее – Положение).
2. Руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования:
 - 2.1. Привести условия оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района.
 - 2.2. Уведомить в письменной форме работников об изменениях условий трудовых договоров в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Признать утратившим силу постановление Нерюнгринской районной администрации от 28.06.2019 № 1046 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района».

5. Настоящее постановление опубликовать в Бюллетене органов местного самоуправления «Нерюнгринского района» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Нерюнгринский район» в сети Интернет.

6. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 января 2022 года.

Установить, что действие пункта 2.2. в части ПКГ «Педагогические работники» настоящего Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2022 года.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам Зотова Л.А.

И.о. главы района



С.Г. Пиляй

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Нерюнгринской
районной администрации
от 05.12.2022 № 2383
(приложение)

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного
образования, подведомственных муниципальному казенному учреждению
Управление культуры и искусства Нерюнгринского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района (детских музыкальных школ, детских музыкальных хоровых школ, детских школ искусств) (далее – соответственно Положение, Учреждение, Управление культуры) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), муниципального образования «Нерюнгринский район» в области трудового права с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), нормативных правовых актов, утвердивших профессиональные квалификационные группы, а также Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

К нормативно-правовым актам, утвердившим профессиональные квалификационные группы, использованным в настоящем Положении относятся:

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

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

от 05 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. № 521 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных

учреждений, подведомственных Министерству культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия)»;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников за счет всех источников финансирования, в том числе средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), средств местного бюджета Нерюнгринского района, а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:

– предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений;

– предоставленным муниципальным бюджетным учреждениям в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с правовыми актами в области трудового права, перечисленными в пункте 1.1. настоящего Положения, а также настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления деятельности по соответствующей профессиональной квалификационной группе, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств, поступающих от оказания платных услуг (выполнения работ), иных разрешенных законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) поступлений, устанавливается исходя из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В учреждении формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относится структурные подразделения учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда. Допускается формирование соответствующих разделов штатного расписания по источникам финансирования.

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

1.6. Руководителем учреждения обеспечивается соблюдение к структуре фонда оплаты труда работников, установленных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников, учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха

(Якутия)», дифференциация оплаты труда основного и вспомогательного персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом специфики деятельности учреждения в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

Повышение мотивации деятельности работников осуществляется в том числе путем применения стимулирующих выплат, устанавливаемых с учетом показателей эффективности деятельности (системы эффективного контракта).

1.7. Руководителем учреждения обеспечивается выплата месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже действующего прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия).

При расчете минимальной заработной платы учитывается сумма выплат работнику, включающая должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации, руководители учреждений обеспечивают уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда с применением 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за соблюдение нормативных правовых актов, содержащих нормы труда, и своевременную выплату заработной платы работникам учреждения.

1.9. При разработке (изменении) условий оплаты труда работников учреждения необходимо учитывать, что устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. 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.

1.11. Наименование должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, номенклатуре должностей медицинских и фармацевтических работников, и/или профессиональным стандартам.

1.12. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), надбавки, иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, если они не носят временного или разового характера.

1.13. В учреждениях за счет внебюджетных средств (за исключением средств,

полученных учреждением при выполнении муниципального задания) могут применяться сдельная, повременная формы оплаты труда, а также устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты (в том числе премии и материальная помощь).

1.14. Вопросы почасовой оплаты труда работников регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и настоящим Положением.

1.15. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться на осуществление выплат стимулирующего и социального характера, включая оказание материальной помощи и премиальных выплат по результатам работы, в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором учреждения.

1.16. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.17. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются согласно разделу 8 настоящего Положения.

1.18. Премииальные выплаты работникам учреждения осуществляются согласно разделу 9 настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, реализующих дополнительные предпрофессиональные и общеразвивающие программы в области искусств

2.1. Оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала (основной персонал) общеобразовательных дисциплин устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в размерах утвержденных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 года № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)».

2.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (основной персонал), руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер оклада (должностного оклада), руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	6 667
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 781
2 квалификационный уровень	8 247
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	8 940
2 квалификационный уровень	9 475
3 квалификационный уровень	10 010
4 квалификационный уровень	10 545
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	11 660
2 квалификационный уровень	12 360
3 квалификационный уровень	13 060

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 - 15 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие надбавки стимулирующего характера:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за выслугу лет;

надбавка молодым специалистам;

надбавка за ученую степень,

надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

надбавка за интенсивность труда;

доплата за работу в сельской местности;

персональная доплата.

Размер надбавок определяется как процент к заработной плате и начисляется на выплаты за труд по окладу (должностному окладу) без учета районного коэффициента, северных надбавок и других выплат. Доплаты устанавливаются в абсолютном размере, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Стимулирующие доплаты к окладу работника не образуют новый оклад, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и начисляются за отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.3.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью стимулирования работников к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности в следующих размерах:

Результат аттестации	Размер надбавки, %
Соответствие занимаемой должности	5
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	20

2.3.2. Надбавка за выслугу лет.

Надбавка устанавливается основным работникам учреждения в зависимости от общего стажа проработанных по соответствующей специальности или должности в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	25
свыше 20 лет	30

Для назначения надбавки за выслугу лет работникам учреждения засчитываются:

педагогическим работникам – все периоды педагогической деятельности;

профессорско-преподавательскому составу, административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу – периоды работы по специальности или должности в системе образования;

учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений – периоды работы по специальности или должности.

Конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

2.3.3. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере до 5 процентов от оклада, начисляемая с момента приема на работу до момента достижения стажа для выплаты надбавки за выслугу лет по общим основаниям.

2.3.4. Надбавка за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Ученая степень кандидата наук	5
Ученая степень доктора наук	10

Надбавка за ученую степень устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

2.3.5. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Отраслевой (ведомственный) знак Российской Федерации, Республики Саха (Якутия)	5
Почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия)	10

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, отраслевого (ведомственного) знака отличия.

Надбавка за почетное звание, отраслевого (ведомственного) знака отличия применяется по основной работе и только по одному из оснований.

2.3.6. Надбавка за интенсивность устанавливается педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала 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 ее 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 учебного 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 учитывается:

исполнение должных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);

компетентность и профессионализм работника в выполнении задач;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации региональных проектов, федеральных, региональных, муниципальных программ;

иные показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда для педагогических работников учреждения до 135 процентов.

2.3.7. Персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику учреждения после применения новых условий оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

2.3.8. За работу в сельской местности всем работникам устанавливается доплата в размере – 500 руб.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждения (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной выплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

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

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 9 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 ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29.05.2008 № 247н, в размерах, утвержденных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18.07.2022 № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 803
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 900
	2 квалификационный уровень	5 995
	3 квалификационный уровень	6 479
	4 квалификационный уровень	6 769
	5 квалификационный уровень	7 253
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	7 349
	2 квалификационный уровень	7 640
	3 квалификационный уровень	8 221
	4 квалификационный уровень	8 704
	5 квалификационный уровень	9 671
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9 863
	2 квалификационный уровень	10 154
	3 квалификационный уровень	10 347

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

3.2. Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Профессиональный стандарт	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Специалист в сфере закупок	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»	7 349

3.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих могут устанавливаться следующие надбавки стимулирующего характера:

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

3.3.1. 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:

- при выслуге лет от 2 до 5 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 25 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30 процентов.

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

3.3.2. Надбавка за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – 5 процентов;
- ученая степень доктора наук – 10 процентов;

Надбавка за ученую степень устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по основной работе и только по одному из оснований.

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

- отраслевой (ведомственный знак) – 5 процентов;
- почетное звание – 10 процентов.

Надбавка за наличие 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.

3.3.4. Работникам, занимающим общепрофессиональные 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 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 учреждением, как правило, в начале календарного года с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается. Установленный размер надбавки может быть изменен (отменен) до истечения ранее установленного срока.

При установлении конкретного размера надбавки учитывается:

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностным регламентом;
- исполнение должностных 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.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 200 процентов.

3.3.5. Персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику учреждения после применения новых условий оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

3.3.6. За работу в сельской местности всем работникам устанавливается доплата в размере – 500 руб.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждения (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной выплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

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

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.

3.5. Выплаты компенсационного характера по общеотраслевым должностям служащих учреждений осуществляются согласно разделу 8 настоящего Положения.

3.6. Премияльные выплаты по общеотраслевым должностям служащих учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 9 настоящего Положения.

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

4.1. Оклад (должностные оклады) по ПКГ и повышающие коэффициенты 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» в размерах, утвержденных постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18.07.2022 №

453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 981
	3 квалификационный уровень	6 234
	4 квалификационный уровень	6 447

4.2. Размеры отдельных работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в целях реализации настоящего Положения приравниваются к соответствующим окладам, установленным пунктом 4.1. настоящего Положения:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Квалификационные уровни (КУ)	Наименование должности
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	I	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 ЕТКС.
	II	Слесарь-электрик, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС.
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	III	Сантехник, слесарь-сантехник, газооператор, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС.
	IV	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС.

4.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих могут устанавливаться следующие надбавки стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за классность водителям автомобилей;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в сельской местности;

персональная доплата.

4.3.1. 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 учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 2 до 5 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 процентов.;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 25 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30 процентов.

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

4.3.2. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается при наличии соответствующих подтверждающих документов в соответствии с «Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102, в размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Водителям 2 класса	15
Водителям 1 класса	25

4.3.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, 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. Установленный размер надбавки может быть снижен или прекращена ее выплата до истечения срока.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

4.3.4. Персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику учреждения после применения новых условий оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут

устанавливаются иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

4.3.5. За работу в сельской местности всем работникам устанавливается доплата в размере – 500 руб.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждения (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной выплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.4. Выплаты по надбавкам носят стимулирующий характер, их размер определяется путем умножения оклада на процент надбавки или в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты к окладу работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда.

4.5. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.6. Рабочим, осуществляющим трудовую деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

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

5.1. Оклады (должностные оклады) работников, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Квалификационные уровни (КУ)	Размер оклада (должностного оклада) (в рублях)
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	1 квалификационный уровень	6 958
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1 квалификационный уровень	9 127
	2 квалификационный уровень	9 675
	3 квалификационный уровень	10 041
	4 квалификационный уровень	10 588

5.2. Положением предусмотрено установление рабочим следующих надбавок:
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 выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли в следующих 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.

5.2.2. Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в следующих размерах:

Наименование условия	Размер надбавки, %
Отраслевой (ведомственный) знак Российской Федерации, Республики Саха (Якутия)	5
Почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия)	10

Надбавка за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени.

Надбавка за почетное звание, отраслевого (ведомственного) знака отличия применяется по одному из оснований.

5.2.3. Работникам, выполняющих работы по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливается 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.

При установлении конкретного размера надбавки учитываются:

исполнение должностных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);

компетентность и профессионализм работника в выполнении задач;

иные показатели эффективности деятельности по должности работников,

разработанные и принятые в учреждении.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

5.2.4. За работу в сельской местности всем работникам устанавливается доплата в размере – 500 руб.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждения (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной выплаты осуществляется пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.5. Персональная доплата.

Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику учреждения после применения новых условий оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

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 выплат. 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 и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5.6. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих учреждений культуры, искусства и кинематографии осуществляются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность специалистов учреждений культуры

6.1. Оклады (должностные оклады) специалистов муниципальных учреждений культуры (за исключением архивов), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Подгруппа по оплате труда	
Должности работников ведущего звена	1	10 124
	2	10 732
	3	11 136
	4	11 744
	5	12 147
Должности работников руководящего состава	1	12 333
	2	13 564
	3	14 799

6.2. Специалистам муниципальных учреждений культуры устанавливаются следующие надбавки:

надбавка за выслугу лет;

надбавка молодым специалистам;

надбавка за ученую степень, за почетное звание, отраслевые (ведомственные) знаки отличия;

надбавка за интенсивность труда;

доплата за работу в сельской местности;

персональная доплата.

6.2.1. Надбавка за квалификационную категорию (профессиональное мастерство):

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	100
- ведущий	80
- высшей категории	60
- первой категории	40
- второй категории	20

6.2.2. Надбавка за выслугу лет: устанавливается специалистам муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии, соответствующего типа учреждения независимо от ведомственной подчиненности.

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

6.2.3. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждениях культуры, искусства, кинематографии после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения в течение 2 лет устанавливается надбавка стимулирующего характера в размере 5 процентов от оклада.

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

Ученая степень кандидата наук – 5%;

Ученая степень доктора наук – 10%;

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

отраслевой (ведомственный знак) – 5 процентов;

почетное звание – 10 процентов.

Надбавка за наличие 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.

6.2.5. Надбавка за интенсивность устанавливается специалистам муниципальных учреждений культуры 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:

исполнение должных обязанностей в особых условиях (сложность, напряженность, важность, срочность, непредвиденность);

компетентность и профессионализм работника в выполнении задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие и реализация региональных проектов, федеральных и региональных программ;

иные показатели эффективности деятельности по должностям работников, разработанные учреждением.

Размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

6.2.6. За работу в сельской местности всем работникам устанавливается доплата в размере – 500 руб.

Указанная доплата устанавливается всем работникам учреждения (за исключением руководителей учреждений, их заместителей).

Начисление данной выплаты осуществляется пропорционально фактически

отработанному времени.

6.2.7. Персональная доплата устанавливается в случае, если уровень оплаты труда работника в соответствии с новыми условиями оплаты труда (без учета премий), оказывается ниже уровня оплаты труда (без учета премий), выплачиваемой до введения новых условий оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Размер доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до применения новых условий оплаты труда, и заработной платой (без учета премий и персональной доплаты), подлежащей выплате работнику учреждения после применения новых условий оплаты труда.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

В отдельных случаях учреждением для привлечения ценных работников могут устанавливаться иные персональные доплаты за счет средств внебюджетной деятельности или экономии фонда оплаты труда.

Основания для выплаты персональной доплаты должны быть официальные и обоснованные. Решение об установлении (изменении, отмене) персональной доплаты оформляется приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок на основании служебной записки.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

6.3. 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 выплат. 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.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений осуществляются согласно разделу 8 настоящего Положения.

6.5. Премияльные выплаты работникам учреждений осуществляются согласно условиям, указанным в разделе 9 настоящего Положения.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей (далее – руководители) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждением, и коэффициента кратности:

$$ДОр = ЗПО_{ср} * К,$$

где:

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

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

Конкретный размер коэффициента кратности для руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (по предварительному согласованию с начальником МКУ Управления культуры и искусства Нерюнгринского района).

7.4. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, его заместителей, рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей):

- для руководителя в кратности до 4;
- для заместителей руководителя в кратности до 3,6.

7.5. К основному персоналу для расчёта средней заработной платы в целях определения должностного оклада руководителя относятся должности работников согласно приложению № 1.

7.6. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера (кроме доплаты до минимального размера оплаты труда), районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, премии, материальная помощь основного персонала.

7.7. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждений, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, надбавок и доплат на сумму численности работников основного персонала учреждения.

Надбавки и доплаты, учитываемые при определении средней заработной платы работников основного персонала:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда;
- доплата до минимального размера оплаты труда.

7.8. При определении численности работников основного персонала учреждения учитывается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, и численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

7.9. Работникам, работающим в учреждении на одной, более одной ставке (имеющий недельную нагрузку более нормы часов за ставку, или оформленный в учреждении как внутренний совместитель, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения, как один человек (целая единица).

7.10. Работник, работающий в учреждении на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором, (принятый на неполную ставку) в численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально рабочему времени, установленному для него трудовым договором.

7.11. Оклады заместителей руководителей устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

7.12. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.13. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения:

– 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, автономных 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.

7.14. Порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений, устанавливаются муниципальными правовыми актами Нерюнгринской районной администрации по согласованию и в соответствии с локальным актом Муниципального казенного учреждения Управление культуры и искусства Нерюнгринского района.

Конкретный размер премирования руководителей устанавливается решением Учредителя.

7.15. Руководителю учреждения и его заместителям по решению Учредителя при наличии вакантной должности (включая замену на период очередных отпусков) может быть разрешено совместительство в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

8.2. Работникам могут быть существенны следующие выплаты компенсационного характера:

- за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, согласно приложению № 2 настоящего Положения;

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

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

8.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со ст. 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.

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

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. 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, в пределах фонда оплаты труда.

8.8. 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.

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

8.10. 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.

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

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

8.13. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями в соответствии со статьями 148, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 г. 234-З № 475-III «О размерах районного коэффициента процентной надбавки к заработной плате работников в Республике Саха (Якутия)» начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на все виды оплат, надбавок и доплат, перечисленных в настоящем Положении.

9. Порядок и условия премирования работников учреждения

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды премий:

- периодические премии (по итогам работы за месяц, квартал, год);
- единовременные поощрительные премии (выплаты).

Периодичность, порядок и условия выплаты премий работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами или иными локальными нормативными актами и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Для распределения периодических премий с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников рекомендуется в учреждениях создавать комиссии с привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзной организации.

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

9.2. Объем фонда премирования работников формируется на очередной финансовый год в процентном отношении от фонда оплаты труда учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств казенных учреждений, за счет средств субсидии на возмещение нормативов затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (работ) бюджетных и автономных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности в размере:

- о учреждениях образования в сфере культуры:

не менее 10 процентов от фонда оплаты труда (за исключением руководителя и его заместителя).

9.3. 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;

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

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

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.

При увольнении работника до истечения периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за период.

9.4. Единовременная премия (выплата) за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах установленного фонда оплаты труда либо внебюджетных источников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

9.5. По решению руководителя учреждения всем работникам при наличии 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.

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

9.7. Премирование работников осуществляется на основании локального нормативного акта учреждения, разработанного в соответствии с требованиями трудового законодательства и настоящим положением, с учетом показателей эффективности деятельности работников учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. 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.

10.2. 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 законами¹.

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.

10.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по

¹ Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ («Собрание законодательства Российской Федерации», 17.06.1996, № 25, ст. 2954) установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.

фонду оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

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.

10.4. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

10.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений (с учетом руководителя, заместителей) не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Нерюнгринской районной администрации на основании анализа уставной деятельности учреждения с учетом положений Порядка, установленного постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30.08.2019 № 239 «О внесении изменений в Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), утвержденный постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 № 290».

10.6 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений определяется путем деления расчетного фонда оплаты труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на очередной финансовый год на количество штатных единиц учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

10.7. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Нерюнгринской районной администрации, определенный путем деления расчетного фонда оплаты труда на очередной финансовый год муниципальных служащих и работников замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Нерюнгринской районной администрации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), на численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Нерюнгринской районной администрации, утвержденную постановлением Нерюнгринской районной администрации и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году), утверждается муниципальным правовым актом Нерюнгринской районной администрации и доводится Нерюнгринской районной администрацией до начальника учреждения ежегодно, не позднее 1 октября текущего года для сопоставления его с расчетным среднемесячным уровнем заработной платы работников учреждения.

10.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления расчетного фонда оплаты труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на очередной финансовый год на количество штатных

единиц учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

10.9. Сопоставление среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Нерюнгринской районной администрации в целях формирования фонда оплаты труда учреждения на следующий финансовый год.

Учреждение не позднее 5 рабочих дней с даты получения муниципального правового акта Нерюнгринской районной администрации направляет в Нерюнгринскую районную администрацию информацию о сопоставлении расчетных размерах среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения и среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Нерюнгринской районной администрации.

10.10. Снижение уровня заработной платы работников учреждения (включая размеры окладов (должностных окладов), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работы той же квалификации и условий труда, не допускается.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования,
подведомственных
муниципальному казенному
учреждению Управление культуры
и искусства Нерюнгринского
района

**Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы и определения размеров
должностных окладов руководителей муниципальных учреждений дополнительного
образования**

Педагогические работники:

1. методисты;
 2. преподаватели;
 3. концертмейстер.
-

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования,
подведомственных
муниципальному казенному
учреждению Управление культуры
и искусства Нерюнгринского
района

Размеры компенсационных выплат

Наименование	Размер выплат
1. Преподавателям и старшим преподавателям за заведование отделением по специальности.	10 процентов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования,
подведомственных
муниципальному казенному
учреждению Управление культуры
и искусства Нерюнгринского
района

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2 квалификационный уровень	Концертмейстер
3 квалификационный уровень	Методист
4 квалификационный уровень	Преподаватель

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных муниципальному казенному учреждению Управление культуры и искусства Нерюнгринского района

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должности наименование «старший»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого уровня, по которым устанавливается наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам
2 квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория
3 квалификационный уровень	Должности служащего первого

	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория
4 квалификационный уровень	Должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования,
подведомственных
муниципальному казенному
учреждению Управление культуры
и искусства Нерюнгринского
района

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих
первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессия рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования,
подведомственных
муниципальному казенному
учреждению Управление культуры
и искусства Нерюнгринского
района

Профессиональные квалификационные группы работников муниципальных учреждений культуры и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Библиотекарь